

Partion imussa – samoaja- ja vaeltajaikäisten harrastus- motiivit

Jonna Karvola

Tekijä Jonna Karvola	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Partion imussa – samoaja- ja vaeltajaikäisten harrastusmotiivit	Sivu- ja liitesivumäärä 36 + 11
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia samoaja- ja vaeltajaikäisten partiolaisten harrastusmotiiveja. Tarkoituksena on selvittää ne tekijät, jotka saavat partiolaiset jatkamaan partioharrastustaan. Lisäksi halutaan löytää ne asiat, jotka saivat partiolaiset pysymään mukana partiotoinnissa myös aikuisiällä, kun kaikki partion varsinaiset ikäkaudet on käyty läpi. Viimeisenä tutkitaan uusien partiolaisten rekrytointiin käytettäviä keinoja. Toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle toimii Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään motivaatiota. Motivaatiota käsittelevässä luvussa perehdytään neljään eri motivaatioteoriaan. Lisäksi tutustutaan tarkemmin vapaaehtoisten motivointiin. Teoriaosuuden lopuksi käsitellään lyhyesti työhyvinvointia ja työn imua.</p> <p>Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena ja sitä varten laadittiin Webropol-kysely samoaja- ja vaeltajaikäisille partiolaisille. Kysely lähetettiin satunnaisotannalla 400 samoajalle ja 400 vaeltajalle. Vastauksia saatiin yhteensä 203, joista 99 oli samoajia ja 104 vaeltajia. Koko kyselyn vastausprosentti oli 25,4.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella partiolaiset ovat varsin tyytyväisiä harrastukseensa. Moni vastaaja kertoo partion olevan enemmänkin kuin harrastus - se on elämäntapa. Partioharrastuksen parhaimmiksi asioiksi mainittiin retket, leirit, kaverit, yhdessä tekeminen ja kokemukset. Vastaajat uskovat partioharrastuksen jatkuvan myös aikuisiällä. Motivoivien tekijöiden ajatellaan olevan aikuisiällä lähes samoja kuin nytkin. Parhaiksi keinoiksi uusien partiolaisten hankkimiseksi ovat erilaiset tapahtumat, partion näkyvyyden lisääminen, imagon uudistaminen ja perinteinen omien kaverien mukaan houkuttelu.</p> <p>Tulevaisuudessa voitaisiin myös tutkia muiden partion ikäryhmien edustajien harrastusmotiiveja. Tärkeää olisi myös selvittää aikuisten partiolaisten motiiveja partioharrastustaan kohtaan, sillä aikuiset partiolaiset ovat merkittävässä roolissa partioharrastuksen mahdollistamisessa nuoremmille partiolaisille.</p>	
Asiasanat partio, motivaatio, harrastukset, vapaaehtoiset, työhyvinvointi, työn imu	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Partio Suomessa.....	2
1.2	Taustaa opinnäytetyölle	3
1.3	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	4
1.4	Tutkimusongelma.....	4
1.5	Työn rakenne.....	5
2	Motivaatio.....	6
2.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	6
2.2	Maslow'n tarvehierarkia	7
2.3	Herzbergin kaksifaktoriteoria.....	9
2.4	Alderferin ERG-teoria.....	10
2.5	McClellandin suoritusarvoteoria	11
2.6	Vapaaehtoisten motivointi	12
3	Työhyvinvointi	15
3.1	Työn imu	15
4	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteuttaminen	17
4.1	Tutkimusmenetelmä.....	17
4.2	Tutkimuksen toteutus	17
4.3	Aineiston keruu	18
5	Tutkimustulokset	19
5.1	Taustatiedot	19
5.2	Ajankäyttö	21
5.3	Motivaatio	23
5.4	Rekrytointi.....	29
6	Pohdinta.....	32
6.1	Johtopäätökset.....	32
6.2	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	34
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	35
6.4	Oman oppimisen arviointi.....	36
	Lähteet	37
	Liitteet.....	40
	Liite 1. Kyselyn saateviesti	40
	Liite 2. Kyselyn kysymykset.....	41

1 Johdanto

Luonnossa arjen kiireet unohtuvat. Metsässä on aikaa pohtia ja pysähtyä miettimään. Metsässä käveleminen tyhjentää mielen ja mutkaiset polut suorastaan houkuttelevat kävelemään eteenpäin ja tutkimaan metsää. Suomen luonto tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden rentoutumiselle ja virkistäytymiselle. Metsä voi myös tarjota erilaisia kokemuksia ja elämyksiä sekä jopa kohottaa omaa hyvinvointia. Partiossa pääsee nauttimaan luonnosta ja sen mukanaan tuomista elämyksistä. Yleinen mielikuva partiosta tuntuu olevan että partiossa vain istutaan metsässä nuotiolla solmuja solmien. Partio on nykyään kuitenkin paljon muutakin.

Yle (2015) kertoo Metsätutkimuslaitoksen tutkimuksesta, jossa selvitettiin, että jo viiden minuutin oleskelun metsässä riittävän mielialan kohentamiseen. Jo 20 metsässä vietettyä minuuttia päivässä voivat jopa laskea verenpainetta. Tutkimuksen mukaan metsän äänet, tuoksut ja maisemien näkeminen auttavat stressitason laskemisessa. Jos metsässä oleskeluun lisätään vielä liikuntaa, saadaan mukaan myös fyysisiä vaikutuksia. Useat henkilöt ovat kertoneet, ettei metsässä suoritettu liikunta edes tunnu varsinaiselta liikunnalta.

Metsähallituksen Luonto liikuttamaan -hankkeen (2015) avulla pyrittiin lisäämään luontoliikunnan määrää ja liittämään luonto entistä suuremmaksi osaksi ihmisten terveyden edistämistä. Erityisesti tämän hankkeen avulla haluttiin madaltaa lasten ja nuorten kynnystä viettää aikaa luonnossa. Nuorena opittu luonnosta saatava into ja luonnon hyödyntäminen voivat kulkea mukana aikuisuuteen asti.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää samoaja- ja vaeltajaikäisten partiolaisten harrastusmotivaatioita. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry:lle, josta käytetään myöhemmin tässä opinnäytetyössä nimeä Suomen Partiolaiset. Se on suomalaisen partioliikkeen keskusjärjestö, joka vastaa partiotoiminnasta koko Suomessa (Suomen Partiolaiset 2014a.) Harrastin itse nuorempana partiota noin viiden vuoden ajan. Kuuluin lippukuntaan nimeltä Riihimäen Erätytöt ry, jonka toiminnassa olen edelleenkin mukana. Opinnäytetyön tekeminen partioon ja luontoon liittyen siis tuntui itselleni läheiseltä ja mieluisalta. Opiskellessani erikoistumisalani organisaatioiden, johtamisen ja henkilöstövoimavarojen kursseja kiinnostuin erityisesti motivaatiosta. Tästä syystä olin erittäin mielissäni siitä, että Suomen Partiolaiset tarjosivat minulle opinnäytetyön aiheita juuri tältä aihealueelta.

1.1 Partio Suomessa

Koko partioliikkeen perustaja oli englantilainen Robert Baden-Powell. Vuonna 1907 hän järjesti leirin, jolla hän halusi päästä kokeilemaan kehittämänsä kasvatusjärjestelmää. Kahden vuoden kuluttua Isossa-Britanniassa oli 100 000 partiolaista. Tästä partioliike levisi ympäri maailman. Suomeen partion tiedetään rantautuneen kolme vuotta partioliikkeen perustamisen jälkeen. Suomen partioliike jouduttiin kuitenkin lakkauttamaan vuonna 1911, sillä partion uskottiin pyrkivän tekemään Suomen nuorisosta venäläisvastaisia. Vuonna 1917 Suomen itsenäistymisen myötä partioyhdistykset saivat vihdoin jatkaa toimintaansa. Suomessa arvioitiin tuolloin olevan 18 000 partiolaista. Sadan vuoden aikana partiotoiminta on muuttunut, mutta sen ydinajatus on edelleen säilynyt samana. Partioliike onkin maailman laajin nuorisojärjestö, joka perustuu vapaaehtoisuuteen. (Suomen Partiolaiset 2010, 22–28.) Suomen Partiolaisten tutkimuksen mukaan Suomessa partiolaiset tekevät jopa yli kolme miljoonaa tuntia vapaaehtoistyötä vuosittain (Suomen Partiolaiset 2014b).

Partioliike on voittoa tavoittelematon, puoluepoliittisesti sitoutumaton ja itsenäinen liike. Partion päämääränä on tukea lasten sekä nuorten kasvua huomioiden jokaisen yksilölliset ominaispiirteet. Partio auttaa lapsia ja nuoria luomaan omaa identiteettiään sekä tulemaan kunnollisiksi, vastuuntuntoisiksi kansalaisiksi. Tärkeää partiossa on tekemällä oppiminen, ryhmässä toimiminen ja erilaiset elämykset. Partio on monipuolinen ja luonnonläheinen harrastus, joka sopii kaikille. Partiossa kokoonnutaan yleensä viikoittain lippukunnan kokoontumispaikassa. Näissä tapaamisissa tehdään monenlaisia aktiviteetteja, joiden myötä partiolaiset oppivat monenlaisia taitoja. Partiossa voi oppia muun muassa erätaitoja, luonnontuntemusta, sosiaalisia taitoja sekä johtamista. Partioon kuuluvat olennaisesti erilaiset leirit, retket, tapahtumat ja kisat. Myös kansainvälisyys on nykyään merkittävä osa partiota. (Suomen Partiolaiset 2010, 49–50; Suomen Partiolaiset 2015a; Suomen Partiolaiset 2015b.)

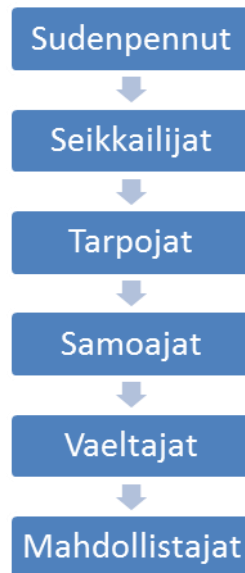
Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry on partioliikkeen keskusjärjestö Suomessa. Suomen Partiolaiset työllistää 25 toimihenkilöä ja sen toimisto sijaitsee Helsingin Töölössä. Keskusjärjestön henkilöstö vastaa partiotoiminnan, edunvalvonnan, viestinnän ja talouden kehittämisestä. Suomen Partiolaiset on World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGS) ja World Organisation of Scout Movementin (WOSM) jäsen. Suomen Partiolaiset ajaa eteenpäin maailmanjärjestöjen tavoitteita ja vastaa siitä, että partiotoiminta säilyy keskusjärjestöjen periaatteiden mukaisena. (Suomen Partiolaiset 2014a; Suomen Partiolaiset 2015c.)

Suomessa on yhteensä jopa 48 840 partiolaista 750 lippukunnassa. Partiolippukuntia on lähes jokaisessa Suomen kunnassa, joten partio on erittäin suosittu harrastus maassamme. (Partiojohtaja 2013; Suomen Partiolaiset 2014c). Vuoteen 2016 mennessä Suomen Partiolaisten jäsenmäärää on tarkoitus kasvattaa 64 500 jäseneseen (Suomen Partiolaiset 2015c). Koko maailmassa partiolaisia on yhteensä noin 45 miljoonaa (Suomen Partiolaiset 2015d).

1.2 Taustaa opinnäytetyölle

Suomen Partiolaisten toimintasuunnitelmassa vuodelle 2014 yhdeksi tavoitteeksi nimettiin jäsenmäärän kasvattaminen (Suomen Partiolaiset 2014d). Samoin vuodelle 2015 asetettiin tavoitteeksi houkutella mukaan entistä enemmän uusia harrastajia. Samalla halutaan vaikuttaa ihmisten mielikuviin antamalla monipuolinen ja kannustava kuva partiosta sekä lisätä partion näkyvyyttä. (Suomen Partiolaiset 2015c.) Jotta jäsenmäärää voitaisiin kasvattaa, on tärkeää tiedostaa mikä saa nykyiset jäsenet, niin aikuiset kuin nuoretkin, pysymään mukana partiotoinnassa. Suomen Partiolaiset toteutti pienimuotoisen motivaatiotutkimuksen syksyn 2013 aikana yli 18-vuotiaille jäsenille. Tämä kysely lähetettiin satunnaisvalinnalla 800 jäsenelle, joista noin 200 vastasi. (Sinivuori 22.2.2014.)

Suomen Partiolaisilla oli nyt tarvetta suuremmalle motivaatiokyselylle erityisesti samoaja- ja vaeltajaikäisille partiolaisille. Samoaja-ikäkausi käsittää 15–17 -vuotiaat (Suomen Partiolaiset 2014e) ja vaeltaja-ikäkausi 18–22 -vuotiaat partiolaiset (Suomen Partiolaiset 2014f). Samoajat ja vaeltajat ovat partion kaksi viimeistä ikäkautta ennen aikuisuutta. Partiossa on yhteensä viisi ikäkautta (kuvio 1): sudenpennut, seikkailijat, tarpojat, samoajat ja vaeltajat. Sudenpennut ovat 7–9 -vuotiaita, seikkailijat 10–12 -vuotiaita ja tarpojat 12–15 -vuotiaita. Kun kaikki partion ikäkaudet on käyty läpi, voi partiolainen siirtyä mahdollistajiin, jotka nimensä mukaisesti mahdollistavat toiminnan nuoremmille partiolaisille. (Suomen Partiolaiset 2014g.)



Kuvio 1. Partion ikäkaudet (Mukaillen Suomen Partiolaiset 2014g)

1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli teettää motivaatiokysely samoaja- ja vaeltajaikäisille partiolaisille toimeksiantona Suomen Partiolaisille. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää samoaja- ja vaeltajaikäisten harrastusmotivaatioita, toisin sanoen mitkä asiat saavat heidät pysymään mukana partiotoiminnassa. Tarkoitus oli myös saada ideoita siitä, mitkä tekijät saivat partiolaiset jatkamaan partioharrastustaan myös aikuisiällä. Tavoitteenani oli analysoida kyselystä saadut tulokset ja antaa toimeksiantajalle konkreettisia ideoita sekä uusiin jäsenten hankkimisessa että nykyisten säilyttämisessä ja toimintansa kehittämisessä.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin vain kahden partion ikäryhmän eli samoajien ja vaeltajien harrastusmotiiveja. Tutkimuksessa ei selvitetty muiden partion ikäryhmien eli sudenpentujen, seikkailijoiden, tarpojen eikä mahdollistajien harrastusmotiiveja.

1.4 Tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tutkimuskohteena olivat samoaja- ja vaeltajaikäiset partiolaiset sekä heidän motivaationsa harrastaa partiota. Opinnäytetyössä haluttiin tutkia partiolaisten kiinnostusta partioharrastuksen jatkamiseen myös aikuisiällä, kun kaikki partion ikäkaudet on jo käyty läpi. Aikuiset partiolaiset toimivat mahdollistajina, eli he tukevat lasten ja nuorten partiotoimintaa toimimalla muun muassa ikäkausiryhmien johtajana, avustamassa retkillä ja leireillä (Suomen Partiolaiset 2014g). Tutkimuksen pääongelmat on määritelty kysymysmuotoon:

- Mikä saa samoaja- ja vaeltajaikäiset nuoret harrastamaan partiota ja pysymään mukana partiotoiminnassa?
- Mikä saisi heidät pysymään mukana partiossa myös aikuisiässä?

Opinnäytetyössä haluttiin myös tutkia miten uusia partiolaisia tulisi houkutella liittymään mukaan partiotoimintaan. Tutkimuksen osaongelma voidaan määritellä kysymysmuotoon:

- Miten uusia partiolaisia saataisiin houkuteltua mukaan partioon?

1.5 Työn rakenne

Tämä opinnäytetyö koostuu kuudesta pääluvusta. Opinnäytetyö alkaa johdannolla, jossa kerrotaan työn aiheesta, taustoista sekä toimeksiantajasta ja partiosta. Lisäksi käsitellään tutkimuksen tavoitteita ja tutkimusongelmaa.

Toisessa luvussa käsitellään motivaatiota teoriapohjalta. Luvussa käsitellään neljää eri motivaatioteoriaa sekä kerrotaan motivaatiosta yleisesti. Lisäksi kerrotaan vapaaehtoisten motivoinnista. Tämän jälkeen luvussa kolme käsitellään työhyvinvointia sekä työn imua.

Luvussa neljä esitellään tutkimusmenetelmä ja kerrotaan tutkimuksen toteuttamisesta. Tämän jälkeen kappaleessa viisi käydään läpi tutkimuksen tulokset. Saatujen vastausten pohjalta luvussa kuusi annetaan ehdotuksia siitä, miten partiotoimintaa voitaisiin parantaa etenkin jäsenten sitouttamisen ja uusien jäsenten hankkimisen kannalta. Lisäksi esitetään ehdotuksia jatkotutkimuksille.

Lopuksi luvussa kuusi arvioidaan opinnäytetyön luotettavuutta, opinnäytetyöprosessin kulkua sekä omaa oppimista opinnäytetyön teon aikana. Tutkimuksessa käytetyt lähteet ja liitteet löytyvät opinnäytetyön viimeisestä osasta.

2 Motivaatio

Tässä luvussa tutustutaan motivaatioon. Aluksi motivaatiosta kerrotaan yleisesti. Tämän jälkeen käsitellään sisäistä ja ulkoista motivaatiota, Maslow'n tarvehierarkiaa, Herzbergin kaksifaktoriteoriaa, Alderferin ERG-teoriaa ja McClellandin suoritusarvoteoriaa. Luvun lopussa tutustutaan vapaaehtoisten motivointiin.

Sana motivaatio on peräisin latinankielen sanasta "moveo", joka viittaa liikuttamiseen. Motivaatio on se voima, joka saa ihmisen liikkeelle tavoittelemaan jotakin tiettyä päämäärää. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.) Motivaatio on toiminnallinen kannustin, joka saa ihmisen tavoittelemaan omia, ryhmän tai yhteisön tavoitteita (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11–12). Motivaatio-sanaa on johdettu tarkoittamaan käyttäytymistä ohjaavia ja virittäviä tekijöitä. Motivaation kantasana motiivi viittaa tarpeisiin ja haluihin. Motiivit ovat ihmisen käyttäytymisen suuntaa virittäviä ja ylläpitäviä voimia. Motivaatio on siis motiivien tuottama tila. (Ruohotie 1998, 36–37.)

Motivaatiopsykologian avulla pyritään kuvailemaan sitä, mikä saa ihmiset toimimaan tai ajattelemaan tietyllä tavalla. Motivaatio näkyy sekä yksittäisissä tilanteissa että toimintojen yhtenäisyydessä ihmisen koko elämän aikana. Motivaatio voi myös olla tiedostamatonta. Kielteinen tunne jonkin asian tekemistä kohtaan voi johtua jostain asiasta, mitä ei ole itse vielä ehtinyt havaita. Keskeisimpiä käsitteitä motivaatiopsykologiassa ovat tarve, tavoite ja päämäärä. Tarpeilla tarkoitetaan perusluontoisia motiiveja, tavoitteilla ja päämäärillä tietoisia motiiveja. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 10.)

2.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voidaan jakaa kahteen pääryhmään: sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio on suoraan peräisin suoritettavasta tehtävästä. Siihen liittyy luontainen halu pärjätä annetuissa tehtävissä. Suoritettava tehtävä itsessään on jo palkitsevaa, eikä henkilö toimi ulkoisten motiivien vaikutuksesta. Yksilö siis yksinkertaisesti kokee iloa ja mielihyvää tehdessään työtä. Sisäisesti motivoivan työn koetaan myös olevan tarpeeksi haasteellista ja monipuolista. Ulkoisessa motivaatiossa henkilön toimintaan vaikuttavat mahdolliset palkkiot, kannustus ja tunnustukset, eli henkilö lähinnä vain tavoittelee palkkiota tekemästään työstään. Ulkoinen motivaatio on yleensä ympäristöstä riippuvaista, sillä palkinnon antaa joku muu henkilö kuin tekijä itse. (Aaltonen, Pajunen & Tuominen 2005, 47–48; Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2008, 203; Metsämuuronen 1997, 9; Ruohotie 1998, 37–38.)

Ulkoisen motivaation palkkiot ovat tavallisesti lyhytaikaisia, kun taas sisäisen motivaation palkkiot ovat pidempiaikaisia. Sisäisistä palkkioista voi jopa muodostua pysyviä motivaation lähteitä. Sisäisten palkkioiden katsotaan useimmiten olevan vaikuttavampia kuin ulkoisten palkkioiden. (Ruohotie 1998, 38–39.) Esimerkiksi työntekijät hakeutuvat yleensä mieluummin sellaiseen työtehtävään, joka itsessään on palkitsevaa (Liukkonen ym. 2006, 98). Ulkoinen motivaatio saattaa myös vähitellen muuttua sisäiseksi motivaatioksi. On myös todettu, että liika ulkoisten rangaistusten tai palkkioiden korostaminen voi kokonaan estää sisäisen motivaation syntymistä. (Hakkarainen ym. 2008, 203; Metsämuuronen 1997, 9.)

2.2 Maslow'n tarvehierarkia

Abraham Maslow (1970, 35–47) kehitti yhden aikamme tunnetuimmista motivaatioteorioista. Maslow esitteli alun perin teorian, joka koostui neljästä eri tarpeiden luokasta arvoasteikolla alimmasta ylimpään. Nämä luokat olivat fysiologiset tarpeet, arvostus tarpeet, sosiaaliset tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarve. Myöhemmin Maslow päivitti oman teorian sa nykyaikaisemmaksi. Maslow'n tarvehierarkia on viisiportainen tarpeiden luokitus. Uusimman teorian mukaan tarvehierarkiaan arvoasteikolla alimmasta ylimpään kuuluvat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, kuulumisen ja rakkauden tarpeet, arvostuksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarve. Maslow'n tarvehierarkiaa kuvataan usein kolmion avulla, kuten kuviossa 2 havainnollistetaan. Tarvehierarkian perusajatus on se, että alemmat tarpeet ovat perustana korkeamman arvoasteikon tarpeiden tyydyttymiselle.



Kuvio 2. Maslow'n tarvehierarkia (Mukaillen Maslow 1970, 35–47)

Alimpana Maslow'n tarvehierarkiassa olevat fysiologiset tarpeet ovat ihmisen perustarpeita. Näihin tarpeisiin sisältyvät elimistön sisäinen tasapainon sekä ruokahalun täyttäminen. Ruokahaluun liittyviä tarpeita ovat etenkin ruoka ja juoma. Fysiologisiin tarpeisiin luetaan

myös tarve hengittää ja nukkua. Fysiologiset tarpeet ovat kaikista tarpeista voimakkaimpia. Jos ihmisellä ei ole mitään, ovat fysiologiset tarpeet luultavasti ensimmäisiä tarpeita, joita hän pyrkii täyttämään. Tällöin ihmisen koko suorituskyky keskittyy näiden perustarpeiden tyydyttämiseen jättäen muut tarpeet taka-alalle. Etenkin näläntunne on ensimmäisiä ja tärkeimpiä tarpeita, jotka ihminen pyrkii tyydyttämään. Muita tarpeita on mahdoton tyydyttää, jos tavallisimmat fysiologiset tarpeetkaan eivät ole tyydytettyjä. (Maslow 1970, 35–37.)

Kun fysiologiset tarpeet ovat tyydytettyjä, tulee esiin seuraava tarpeiden taso. Seuraavalla tasolla ovat turvallisuuden tarpeet. Turvallisuuden tarpeita ovat muun muassa turvallisuus, suoja, elämän vakaus sekä vapaus pelosta. Myös lakien ja yleisen järjestyksen tarve laskeaan turvallisuuden tarpeiksi. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että jokainen aikuinen ja lapsi haluaa elää turvallisessa, järjestäytyneessä maailmassa, missä kaoottisia ja vaarallisia asioita ei tapahdu. Vaikka jotain tapahtuisikin, on kuitenkin olemassa jokin taho, joka suojelee ihmisiä vahingolta. Lapsille tämä suojeleva taho on yleensä vanhemmat, yleisemmällä tasolla puolestaan valtio, poliisi ja armeija. Turvallisuuden tarpeiden tyydyttäminen motivoi ihmisen toimintaa pitkäjaksoisemmin kuin fysiologisten tarpeiden tyydyttäminen. Esimerkiksi nälkä tyydyttyy syödessä, mutta turvallisuuden tarpeet vaativat pitkäjaksoisempaa panostusta. (Maslow 1970, 39–41.)

Kun sekä fysiologiset että turvallisuuden tarpeet ovat tyydytettyjä, tulevat esiin kuulumisen ja rakkauden tarpeet. Näihin tarpeisiin kuuluu kaikenlainen sosiaalinen kanssakäyminen toisten ihmisten kanssa. Tällä tarpeiden tasolla ihminen kaipaa elämäänsä läheisyyttä ystäviltään, perheenjäseniltään ja rakastutetuiltaan. Hän pyrkii kaikin tavoin olemaan tekemisissä toisten ihmisten kanssa. Henkilöltä, jolla fysiologiset tarpeet ovat täysin tyydyttämättä, saattaisi tällainen toisten ihmisten läheisyyden välttämätön tarve tuntua lähes naurettavalta. On kuitenkin tärkeää tuntea kuuluvansa johonkin ryhmään. Tämä ryhmä voi olla lähes minkäläinen ryhmä tahansa, esimerkiksi työkavereiden ryhmä, koululuokka tai oma naapurusto. Ei sovi unohtaa, että kuulumisen ja rakkauden tarpeisiin sisältyy sekä rakkauden antaminen että sen vastaanottaminen. (Maslow 1970, 43–45.)

Kun kolmannen portaalan tarpeet on tyydytetty, alkaa ihminen haluta arvostusta muilta ihmisiltä. Arvostuksen tarpeet tarkoittavat sitä, miten muut ihmiset näkevät toisensa ja millaista arvostusta heiltä saadaan. Maslow'n mukaan ihminen kaipaa ensiksi voimaa, saavutuksia ja määräysvaltaa. Tämän jälkeen hän alkaa haluaa mainetta ja arvovaltaa. Muilta saadun arvostuksen kautta itsetunto karttuu, minkä seurauksena itseluottamus ja tuntemus omasta kykenevyydestä kasvavat. Jos arvostuksen tarpeet jätetään täysin huomiotta, tuntee ihminen itsensä avuttomaksi ja heikoksi. Pienikin arvostus on merkittävää

itsetunnon kohottamiseksi. Terve itsetuottamus perustuu siihen, että se on hyvin ansaittua. (Maslow 1970, 45–46.)

Maslow'n tarvehierarkiassa viimeisellä portaalla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Itsensä toteuttamisen tarpeisiin sisältyy elämän tarkoituksen löytäminen. Ihmisen on löydettävä se asia elämässään, mikä hänestä itsestään tuntuu oikealta ja missä hän pääsee näyttämään oman täyden potentiaalinsa. Tämä oman elämän tarkoitus saattaa ilmetä jo edeltävien tasojen tarpeita tyydyttäessä. (Maslow 1970, 46–47.)

Maslow'n teoria tarvehierarkiasta on saanut paljon kritiikkiä. Ihmiset ovat yksilöitä ja eri asiat motivoivat meitä. Joissakin tapauksissa ihminen saattaa jättää alemman tason tarpeet tyydyttämättä lähes täysin yrittäessään tavoittaa hänelle tärkeää päämäärää jollakin ylemmällä portaalla. Maslow'n mukaan hierarkiassa alaspäin putoamista ei tapahdu. Vecchion (2000, 76) mukaan yksilö saattaa kuitenkin joutua astumaan hierarkiassa alaspäin useita askelmia jonkin alemman tason tarpeen yhtäkkiä heiketessä. Esimerkiksi jos kymme hengittää äkillisesti katoaisi, keskeyttäisimme mitä luultavimmin kaiken muun ja keskittäisimme kaiken energiamme hengityskykymme palauttamiseksi. Hyvinkin yleisesti mitkään tarpeista eivät ole täysin sataprosenttisesti tyydytettyjä vaan ne ovat vain osittain tyydytettyjä. Maslow'n mukaan vain yksi tarve voi olla aktiivisena samaan aikaan. Clayton Alderfer loi yksinkertaistetun teorian Maslow'n tarvehierarkiasta, jossa useampi tarve voi olla aktiivinen samaan aikaan. (French, Rayner, Rees & Rumbles 2011, 163.) Tästä teoriasta kerrotaan lisää luvussa 2.4.

2.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Toinen hyvin tunnettu motivaatioteoria Maslow'n tarvehierarkian ohella on Frederick Herzbergin kaksifaktoriteoria. Herzberg tutki motivaatiota enemmän työn näkökulmasta kuin Maslow. Herzberg selvitti millaisissa tilanteissa työntekijät tunsivat itsensä erityisen hyväksi tai huonoksi työssään. Tulosten perusteella todettiin, että työtyytyväisyyden vastakohta ei ole työtytymättömyys, vaan ennemminkin *ei* työtyytyväisyyttä. Vaikka työstä poistettaisiin kaikki epätydyttävät tekijät, ei se aina tee työstä tyydyttävää. Herzberg ja koikin työmotivaatioon vaikuttavat tekijät kahteen osaan, sillä ihmisillä on kaksia erilaisia tarpeita. Nämä ovat tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöitä. Työn sisäiset tekijät eli motivaatiotekijät ovat tyytyväisyystekijöitä ja työn ulkoiset tekijät eli hygieniatekijät ovat tyytymättömyystekijöitä. (Robbins 2003, 159–160.)

Motivaatiotekijät liittyvät työn sisältöön, eli siihen mitä ihmiset tekevät työssään. Herzbergin teorian mukaan motivaatiotekijät ovat avain työtyytyväisyyteen. Tällaisia tekijöitä, jotka

toimivat motivaattoreina, ovat muun muassa mahdollisuudet urakehitykseen, saadut tunnustukset sekä vastuu. Työntekijöiden tyytyväisyyttä voidaan yrittää lisätä näiden motivaattoreiden avulla. Jos työssä ei ole mitään edellä mainitun kaltaisia mahdollisuuksia, työntekijät eivät voi olla tyytyväisiä eivätkä he suoriudu työstään parhaalla mahdollisella tavalla. (French ym. 2011, 169; Robbins 2003, 160.)

Hygieniatekijät puolestaan liittyvät siihen ympäristöön, missä työ suoritetaan. Hygieniatekijät ovat siis työntekoon vaikuttavia tekijöitä. Työolojen parantaminen kohottaa hygieniatekijöitä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi työpaikan varmuus, palkka, henkilökemiat ja yleiset työolot kuten ilmastointi ja oma työpiste. Hygieniatekijät estävät työntekijöitä olemasta täysin tyytymättömiä työhönsä, mutta hygieniatekijät yksinään eivät voi tehdä työntekijöistä tyytyväisiä. Herzberg luettelee palkan hygieniatekijäksi, vaikka moni voisikin kuvitella sen olevan motivaatiotekijä. Herzberg kuitenkin huomasi, että matala palkkataso tekee ihmisistä tyytymättömiä mutta korkeakaan palkka ei aina tee ihmisistä tyytyväisiä. (French ym. 2011, 169–170; Robbins 2003, 160.)

Myös Herzberg on saanut osansa kritiikistä. Teoriaa luotaessa Herzbergin kyselyyn vastanneet ovat saattaneet yhdistää positiiviset kokemuksensa itseensä ja asioihin joihin heillä itsellään on ollut vaikutusmahdollisuuksia. Samoin negatiiviset kokemukset on puolestaan voitu linkittää työympäristöön ja esimiehiin. On myös sanottu, ettei Herzbergin teoria määrittele kovinkaan tarkasti tyytyväisyyden ja motivaation yhteyttä toisiinsa. (French ym. 2011, 170.)

2.4 Alderferin ERG-teoria

Clayton Alderfer paranteli Maslow'n tarvehierarkiaa luomalla siitä joustavamman ja yksinkertaisemman version nimeltään ERG-teoria. Suurin ero Alderferin ja Maslow'n teorioissa on se, että ERG-teoriassa on vain kolme tarpeiden tasoa Maslow'n viiden tason sijaan. ERG-teorian kolme tarvetasoa ovat toimeentulotarpeet (existence needs), liittymistarpeet (relatedness needs) ja kasvutarpeet (growth needs) (Ruohotie 1998, 51.) Alderferin ERG-teoria on yleisesti saanut runsaampaa kannatusta kuin Maslow'n tarvehierarkia. (French ym. 2011, 165).

Toimeentulotarpeet ovat yksilön fysiologisia ja materialistisia tarpeita. Toimeentulotarpeita vastaavat Maslow'n tarvehierarkiassa fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet. Liittymistarpeet ovat ihmisen halua ylläpitää ihmissuhteita toisiin ihmisiin. Maslow'n tarvehierarkiassa liittymistarpeita vastaavat kuulumisen ja rakkauden tarpeet sekä arvostuksen tarpeet. Kasvutarpeet liittyvät yksilön henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen. Näitä tarpeita

vastaavia ominaisuuksia löytyy Maslow'n arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeiden määritelmistä. (French ym. 2011, 164; Robbins 2003, 161.)



Kuvio 3. Alderferin ERG-teoria (Mukaillen Ruohotie 1998, 51)

ERG-teoriassa tarpeiden ei välttämättä tarvitse tyydyttyä hierarkkisessa järjestyksessä kuten Maslow'n teoriassa. Maslow'n tarvehierarkiassa yksilö pääsee etenemään ylemmälle tarpeen tasolle aina alemman asteen tarpeen tyydyttyä. ERG-teoria eroaa tässä Maslow'n teoriasta merkittävästi. ERG-teoriassa alemman asteen tarve voi tulla uudelleen aktiiviseksi, jos ylemmän asteen tarvetta ei saada tyydytettyä, kuten kuvio 3 osoittaa. Alderfer kuvaa tarpeita frustraatioteorialla. Esimerkiksi jos yksilö ei saa kasvutarpeitaan tyydytettyä, nousevat liittymistarpeet jälleen yksilön tärkeimmiksi motivaattoreiksi. Jonkin tarpeen tyydytys johtaa tämän kyseisen tarpeen vähenemiseen. Frustraatio eli turhautuminen puolestaan johtaa jonkin tarpeen arvon kasvuun. Paluu alemmalle tarpeen tasolle on pelkästään väliaikaista. Ihminen pyrkii tyydyttämään ylemmän tason tarpeet uudelleen niin pian kun se vain on mahdollista. Tätä alemmalle tarpeen tasolle palaamista, jos ylemmän tason tarpeita ei saada tyydytettyä, kutsutaan frustraatio-regressio -hypoteesiksi. Puolestaan tyydytys-progressio -hypoteesiksi kuvataan tapahtumaa, jossa yksilö pyrkii kohti entistä haastavampia päämääriä saavutettuaan aiemmat, mahdollisesti konkreettisemmat, päämääränsä. (French ym. 2011, 164–165; Ruohotie 1998, 51.)

Toinen ero Maslow'n teoriaan on myös se, että ERG-teoriassa useampi kuin yksi tarveta-so voi olla aktiivisena samanaikaisesti. Yksilö ei aina keskity vain yhteen asiaan samanaikaisesti. Kuten luvussa 2.2 mainittiin, Maslow'n tarvehierarkiassa vain yksi tarve on aktiivisena kerrallaan. (French ym. 2011, 164–165; Ruohotie 1998, 51.)

2.5 McClellandin suoritusarvoteoria

1940-luvun lopulla psykologi David McClelland tutki ihmisten tarpeita erilaisten persoonallisuustestien avulla. McClelland kuitenkin käytti testituloksiaan motivaation tutkimukseen. McClelland muodosti kolme eri tarpeiden ryhmää, jotka perustuvat kolmeen eri tarpeeseen. Ensimmäinen tarve on suoriutumisen tarve (need for achievement). Tähän sisältyy halu suoriutua jostakin tehtävästä entistä paremmin ja suoriutua vaativistakin tehtävistä. Toinen tarve on liittymisen tarve (need for affiliation). Halu luoda ja ylläpitää hyviä ihmissuhteita sisältyvät tähän ryhmään. Kolmantena on vallan tarve (need for power). Vallan

tarpeita ovat halu hallita toisia ja päästä vaikuttamaan heidän käytökseensä. (French ym. 2011, 166; Ruohotie 1998, 53.)

Joillakin ihmisillä on pakottava nälkä menestyä. Tällaiset ihmiset tavoittelevat henkilökohtaisia saavutuksia eivätkä niinkään menestyksen tuomia palkkiota. Tällaiset ihmiset myös pyrkivät luomaan parempia tai tehokkaampia toimintamalleja. Edellä mainitun kaltaiset tekijät motivoivat suoriutumisen tarvetta. Erityisen tärkeää on pyrkiä erottumaan muista tekemällä asiat paremmin kuin toiset. Tällaiset menestystä tavoittelevat ihmiset haluavat saada palautetta suorituksestaan mahdollisimman nopeasti. (Robbins 2003, 162–163.)

Henkilöt, joilla on korkea liittymisen tarve, panostavat ystävyssuhteisiin. He pyrkivät yhteisymmärrykseen muiden kanssa eivätkä halua joutua kilpailutilanteisiin. Vallan tarve on halua päästä vaikuttamaan toisiin ihmisiin ja kontrolloida heitä. Henkilöt, joilla vallan tarve on suuri, nauttivat vastuutehtävistä. He myös pyrkivät kilpailutilanteisiin, sillä heitä kiinnostaa oman statuksen kohottaminen. (Robbins 2003, 162–163.)

Eniten näistä kolmesta tarpeesta on tutkittu suoriutumisen tarpeita. On tutkittu, että henkilöt, joilla suoriutumisen tarpeet ovat korkealla, pyrkivät työtehtäviin joissa vastuu, riskit ja saatava palaute ovat tärkeässä osassa. On todistettu, että korkeat suoriutujat voivat ovat menestyviä yrittäjiä sekä esimiehiä. Riskinä kuitenkin on, että esimiehenä korkeat suoriutujat ovat liian keskittyneitä omaan henkilökohtaiseen menestykseensä. Korkea vallan halu on lähes välttämätön hyville esimiehille. Liittymisen tarpeen tulisi puolestaan olla matala. (Robbins 2003, 163–164.)

2.6 Vapaaehtoisten motivointi

Voidaan sanoa, ettei ilman aitoa innostusta synny mitään. Innostus kumpuaa halusta saada iloa, kunnioitusta ja yhteyttä toisiin ihmisiin oman tekemisen kautta. Innostunut tekeminen on hauskaa sekä antoisaa. Sekä työnteon että harrastusten kannalta on tärkeää, että työntekijä tai harrastaja aidosti innostuu siitä mitä hän tekee. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 12.) Yksi varimmista tavoista innostaa toista on osoittaa tälle henkilölle huomiota ja kiinnostusta. Helpoin tapa osoittaa huomiota on yksinkertaisesti toisen kiittäminen. (Aalto-Setälä ym. 2014, 87.)

Motivaation syttymiseen saattaa joskus kulua pidempikin aika, sillä sen muodostuminen saattaa olla usean eri tekijän summa. Motivoitumisen kannalta on ensisijaista tuntee oma roolinsa ja tehtävänsä tärkeäksi sekä merkittäväksi. On tärkeää asettaa itselle päämääriä, joita pyrkii saavuttamaan. Omien vahvuuksien tunnistaminen on tämän vuoksi ensiarvois-

ta. Tällöin osaa hakeutua tilanteisiin, joissa omat vahvuudet pääsevät parhaiten esiin. Samoin omien kehityskohteiden tiedostaminen on aivan yhtä tärkeää. Tämän kaiken motivoitumisen on myös tapahduttava omien henkilökohtaisten arvojen pohjalta. (Aaltonen ym. 2005, 29–30.)

Erilaiset palkkiot ja kannustimet voivat myös toimia toiminnan motivaattoreina kuten luvussa 2.1 aiemmin kerrottiin. Raha ei aina ole paras eikä myöskään tärkein motivaatiotekijä. Rahan merkitys motivaatiotekijänä kasvaa silloin, kuin työ ei tarjoa mitään sisäisiä motivaatiotekijöitä. Harrastuksiin liittyvistä vapaaehtoistehtävistä ei usein maksetakaan palkkaa, joten harrastukseen motivoivat tekijät on löydettävä jostain muualta eli lähinnä sisäisistä motivaatiotekijöistä. Harrastuksien kannalta erilaiset sisäiset tekijät ovat huomattavasti parempia kannustimia kuin ulkoiset tekijät. Haastavat, mielenkiintoiset ja innostavat tehtävät motivoivat niin harrastuksessa kuin työssäkin. Näiden tekijöiden kautta pääsee kokemaan onnistumisen, kehittymisen ja vastuun kokemuksia. (Aaltonen ym. 2005, 47–53.)

Vapaaehtoisuuden näkökulmasta rahallista kannustinta parempi kannustin on tavoitteiden asettaminen. Yritysmaailmassa on tärkeää pystyä ymmärtämään se, mitä itseltä odotetaan. Samoin harrastustoiminnassa itsensä kehittäminen on huomattavasti helpompaa, kun mielessä on selkeä päämäärä, jota tavoittelee. Asetetun tavoitteen tulee olla tarpeeksi haastava, jotta se olisi kaikista hyödyllisin henkilölle itselleen. Liian haastava tavoite voi puolestaan johtaa turhautumiseen ja tavoitteen hylkäämiseen. (Vecchio 2000, 98.) Vaihtoehtona voi olla myös tehtävien uudelleenjärjesteleminen. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilön nykyisiä vastuualueita tarkastellaan, jolloin kyseiselle henkilölle mahdollisesti annetaan lisää vastuualueita tai puolestaan joitakin vastuualueita poistetaan. Uudet tehtävät voivat näin lisätä motivaatiota ja kiinnostusta työtä kohtaan. Työkierto on työelämässä jo tuttu menetelmä, jota voitaisiin myös hyödyntää vapaaehtoistoiminnassa. Työkierto antaa erinomaisen mahdollisuuden uuden oppimiselle. (Vecchio 2000, 104–106.)

Lampikoski (2005, 25) kertoo, että hyvän organisaation jäsenen jättäessä organisaation, on se aina suuri menetys koko organisaatiolle. Lähtijän korvaaminen voi olla haasteellista ja aikaa vievää. Tämän vuoksi organisaation jäsenten sitouttamisen tulisi olla toimivaa. Sitoutuminen tarkoittaa sitä, että henkilö samaistuu organisaation arvioihin sekä tavoitteisiin. Hän myös haluaa tehdä töitä organisaation hyväksi sekä haluaa pysyä jäsenenä kyseisessä organisaatiossa. Organisaation kannalta sitouttamista hankaloittaa se, että eri henkilöitä motivoivat erilaiset asiat. Syvällisintä on tunnepohjainen sitoutuminen. Tällöin henkilö samaistuu organisaatioon, muihin organisaation jäseniin sekä organisaation arvioihin ja toimintatapoihin. Sitoutuminen voi myös enemmän kohdistua omiin tehtäviin or-

ganisaatiossa kuin organisaation muihin jäseniin. Tällöin henkilö tuntee omat tehtävänsä tyydyttäväksi ja mielenkiintoisiksi. Myös lähinnä työympäristöön kohdistuva sitoutuminen on mahdollista. Tällöin se ympäristö, jossa organisaatio sijaitsee tai missä jokin tietty projekti suoritetaan, on merkittävässä asemassa. Henkilö voi katsoa saavansa erilaisia etuja kuullessaan organisaatioon. Tällaisia sitoutumista voi olla esimerkiksi se, että tuntee oman roolinsa ja asemansa sekä organisaation jäsenyyden tärkeiksi. Organisaation jäsen saattaa tuntea velvollisuutta pysyä organisaatiossa. Hän voi kokea saaneensa erilaisia etuja organisaatiolta, kuten koulutusta, eikä tämän velvollisuudentunnon vuoksi raaski jättää organisaatiota. Hieman negatiivisempaa sitoutumista ovat pakon ja muodollisuuden vuoksi sitoutuminen. Tällainen henkilö pysyy organisaation jäsenenä, mutta tavoittelee lähinnä omia tavoitteitaan eikä oikeastaan omaksu organisaation omia tavoitteita. Huonoimmassa tapauksessa organisaation jäsen ei ole lainkaan sitoutunut organisaatioon, sen arvoihin ja tavoitteisiin. (Lampikoski 2005, 46–50.)

3 Työhyvinvointi

Tässä luvussa tutustutaan työhyvinvointiin. Työntekijän oma jaksaminen on tärkeää hänen työhyvinvointinsa kannalta. Esimerkiksi mieluisa harrastus vapaa-ajalla voi auttaa jaksamaan työelämässä. Lisäksi tässä luvussa käsitellään työn imua, mikä liittyy keskeisesti työhyvinvointiin. Niin harrastuksessa kuin työssäkin voi tuntea aitoa innostuneisuutta eli työn imua.

Manka (2011, 35–37) kertoo työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, joka koostuu useista tekijöistä. Työhyvinvointiin sisältyy työntekijän niin psyykkinen, fyysinen kuin sosiaalinenkin terveys, henkilöstön osaamisen kehittäminen, systemaattinen ja reilu johtaminen, vuorovaikutteisuus sekä organisaatorakenne, joka edesauttaa työssä onnistumista. Työhyvinvoinnin on todistettu oleva erinomainen sijoitus. Työterveyslaitoksen (2014) mukaan hyvinvoiva henkilöstö on koko yrityksen merkittävin voimavara, sillä työhyvinvoinnilla on vaikutus yrityksen tulokseen, kilpailukykyyn ja jopa maineeseen.

Oman hyvinvoinnin kannalta oma jaksaminen on tärkeää. Yhä useampi tuntee työssään uupumusta. Työmäärät ovat lisääntyneet, mutta työntekijöiden määrät ovat samanaikaisesti vähentyneet. (Hämäläinen 2001, 20.) Työn tulee olla palkitsevaa sekä sellaista, joka tuo nautintoa itselle (Hämäläinen 2001, 105). Tärkeää työhyvinvoinnin kannalta on myös oma fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi. Kaikilla elämän osa-alueilla hyvinvoiva työntekijä jaksaa myös paremmin työssään. (Hämäläinen 2001, 153.)

3.1 Työn imu

Työn imu on aitoa innostuneisuutta ja hyvinvointia tekemässään työssä. Työn imu on työn teosta saatava positiivinen motivaatiotila. Työntekijä, joka kokee työn imua, myös viihtyy vaativassakin työssä työn imun seurauksena ja tuo myös parempaa tuottavuutta työnantajalleen. Tällainen työntekijä menee joka aamu mielellään töihin, aidosti nauttii työstään ja on ylpeä työstään. (Perkiö-Mäkelä, Hakanen & Hirvonen, 2012, 103.)

Työn imua kuvaavat hyvin tarmokkuus, työlle omistautumista ja työhön uppoutuminen. Nämä ovat kolme tärkeintä työssä koettavaa myönteistä hyvinvoinnin ulottuvuutta. Tarmokkuus tarkoittaa halua panostaa omaan työhön, energisyyttä ja periksiantamattomuutta kohdatessa vaikeitakin haasteita. Omistautuminen tarkoittaa tuntemuksia oman työn tärkeydestä, innostavuudesta ja haasteellisuudesta. Omistautuminen tarkoittaa myös omasta työstä koettavaa ylpeyttä. Uppoutumista on syventymistä työhön ja siitä saatavaa nautintoa. Työhön uppoutuessa aika saattaa kulua kuin siivillä. Uppoutuminen on enemmän

sidottu työtehtäviin kuin tarmokkuus ja omistautuminen. (Perkiö-Mäkelä ym. 2012, 103–104.)

Työn imu syntyy työn voimavaroista. Nämä voimavarat voivat liittyä työn moniin eri seikkoihin kuten itse työtehtävään, johtamiseen ja työn järjestelyihin. Näiden positiivisten voimavarjojen ja siitä syntyvän työn imun on huomattu tuovan monia positiivisia vaikutuksia elämään pitkälläkin aikavälillä. Se auttaa luomaan tasapainoa työn ja perhe-elämän välille ja se voi jopa rikastuttaa työntekijän perhe-elämää. (Perkiö-Mäkelä ym. 2012, 104.)

4 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyössä käytetystä tutkimusmenetelmästä sekä tutkimuksen toteuttamisesta. Luvun lopussa kerrotaan opinnäytetyön aineiston keruusta.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön teossa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin sisältyy esimerkiksi kyselytutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä asioita ovat muun muassa aiemmat teoriat, käsitteiden määrittely tutkittavien henkilöiden valinta ja päätelmien teko. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 139–140.)

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kysely toteutettiin sähköisenä. Kyselytutkimus valittiin siksi, että vastaajilta voidaan kysyä useita eri asioita ja kyselyn avulla saadaan kerättyä suureltakin määrältä ihmisiä laaja tutkimusaineisto. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää samoajien ja vaeltajien harrastusmotiiveja yleisesti, joten kysely oli paras vaihtoehto. Ei ollut tarpeellista haastatella yksittäisiä henkilöitä, sillä tutkimus keskittyi näihin kahteen ikäryhmään yleisellä tasolla. Kysely on tehokas ja nopea vaihtoehto aineistonkeruuseen. Aikaa ei esimerkiksi kulu haastatteluja tehdessä. Kysely on myös edullinen keino kerätä aineistoa, sillä sen voi lähettää sähköpostitse eikä esimerkiksi matkakuluja kerry. (Hirsjärvi ym. 2013, 195.)

Sähköinen kysely oli myös helpoin tapa tavoittaa kyselyn kohderyhmä, eli nuoret 15–22 -vuotiaat, sillä nuoret käyttävät päivittäin paljon internetiä ja erilaisia medioita, kuten sähköpostia. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2013, 197) mukaan kysely on hyvä vaihtoehto, kun tarkoituksena on kerätä tietoa käyttäytymiseen, toimintaan, asenteisiin ja arvoihin liittyen.

4.2 Tutkimuksen toteutus

Kysely toteutettiin Webropol-kyselyohjelmalla. Kyselyn sisälsi sekä avoimia kysymyksiä että monivalintakysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin vastaajat saivat vastata vapaasti avoimeen kysymyskenttään. Avoimissa kysymyksissä vastaajaa ei ohjailla millään tavalla ja vastaaja saa vastata omin sanoin ilman monivalintavaihtoehtojen asettamia rajoituksia. Joissakin monivalintakysymyksistä vastaajilla oli mahdollisuus vastata myös avoimeen vastauskenttään, jos mikään monivalintavaihtoehtoista ei ollut heidän mielestään sopiva. Tällä tavalla saatiin esille uusia näkökulmia, joita vastausvaihtoehtoja luodessa ei osattu huomioida. Joissakin monivalintakysymyksistä oli myös mahdollista valita useampia vas-

tausvaihtoehtoja. Monivalintakysymyksiä käytettiin silloin, kun kaikkien vastaajien vastauksia samaan kysymykseen haluttiin vertailla mahdollisimman mielekkäästi. Kysely sisälsi yhteensä 13 kysymystä.

4.3 Aineiston keruu

Webropol-kyselytyökalulla luotu kysely lähetettiin sähköpostitse 400 samoajalle ja 400 vaeltajalle. Vastaajat valittiin satunnaisotannalla Suomen Partiolaisten Kuksajäsenrekisteristä näiden kahden ikäryhmän edustajista ympäri Suomen. Kysely lähetettiin saateviestin kera. Kyselyn saateviesti on liitteessä 1 ja aineiston keruussa käytetty kysely liitteessä 2. Saateviestissä kerrottiin, kuinka kauan kyselyyn vastaaminen kestää ja milloin kysely sulkeutuu.

Kysely suoritettiin heinäkuussa 2014 ja se oli avoinna kahden viikon ajan. Ennen kyselyn lähettämistä kyselyä ja sen toimivuutta testattiin kahdella vaeltajaikäkauteen kuuluvalla partiolaisella. Heidän avullaan osattiin arvioida, kauanko kyselyyn vastaaminen vie aikaa. Kysely sisälsi 13 kysymystä. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeästi, jottei väärinymmärryksiä tapahtuisi. Kysely lähetettiin vastaajille Suomen Partiolaisten sähköpostiosoitteesta, jotta kysely olisi luotettavamman oloinen partiolaisille verrattuna siihen, jos kysely olisi lähetetty omasta sähköpostiosoitteestani.

Kysely lähetettiin yhteensä 800 partiolaiselle. Nämä 800 partiolaista muodostavat tutkimuksen perusjoukon. Vastauksia saatiin yhteensä 203 kappaletta. Nämä 203 vastaajaa muodostavat tutkimuksen otoksen. Koko kyselyn vastausprosentti oli 25,4. Vastaajista 99 oli samoajia ja 104 vaeltajia. Samoajien vastausprosentti oli 24,6 ja vaeltajien vastausprosentti 26.

5 Tutkimustulokset

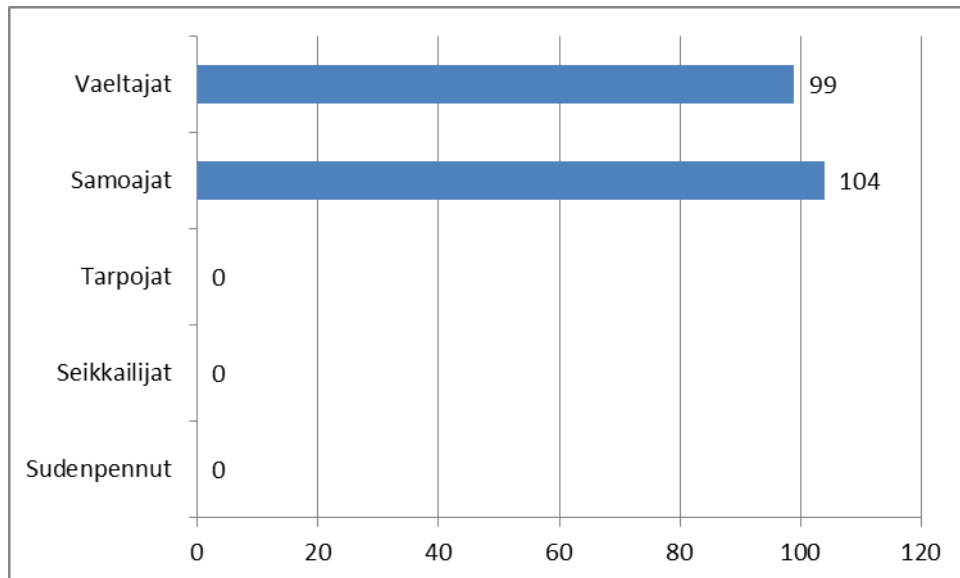
Tässä luvussa esitetään tutkimuksen tulokset. Tuloksia havainnollistetaan kuvioiden avulla. Tulokset käydään läpi aiheryhmittäin, eli samaa asiaa käsiteltävät kysymykset on jaettu sopivien alaotsikoiden alle. Kysymyksiä ei siis käsitellä täysin siinä samassa järjestyksessä, jossa ne esitettiin vastaajille. Ensimmäiseksi käsitellään vastaajien taustatietoja, toiseksi vastaajien partioon käyttämää aikaa, kolmanneksi itse motivaatiotekijöitä ja neljänneksi uusien jäsenten rekrytointiin liittyviä asioita.

Kyselyn kolme ensimmäistä kysymystä olivat taustakysymyksiä. Yhteensä kuudessa kysymyksessä selvitettiin vastaajien motivaatioita partioharrastusta kohtaan. Kahdessa kysymyksessä kysyttiin partioon käytettyä aikaa nyt ja tulevaisuudessa. Kaksi kysymystä käsitteli uusien jäsenten rekrytoimista partioon.

5.1 Taustatiedot

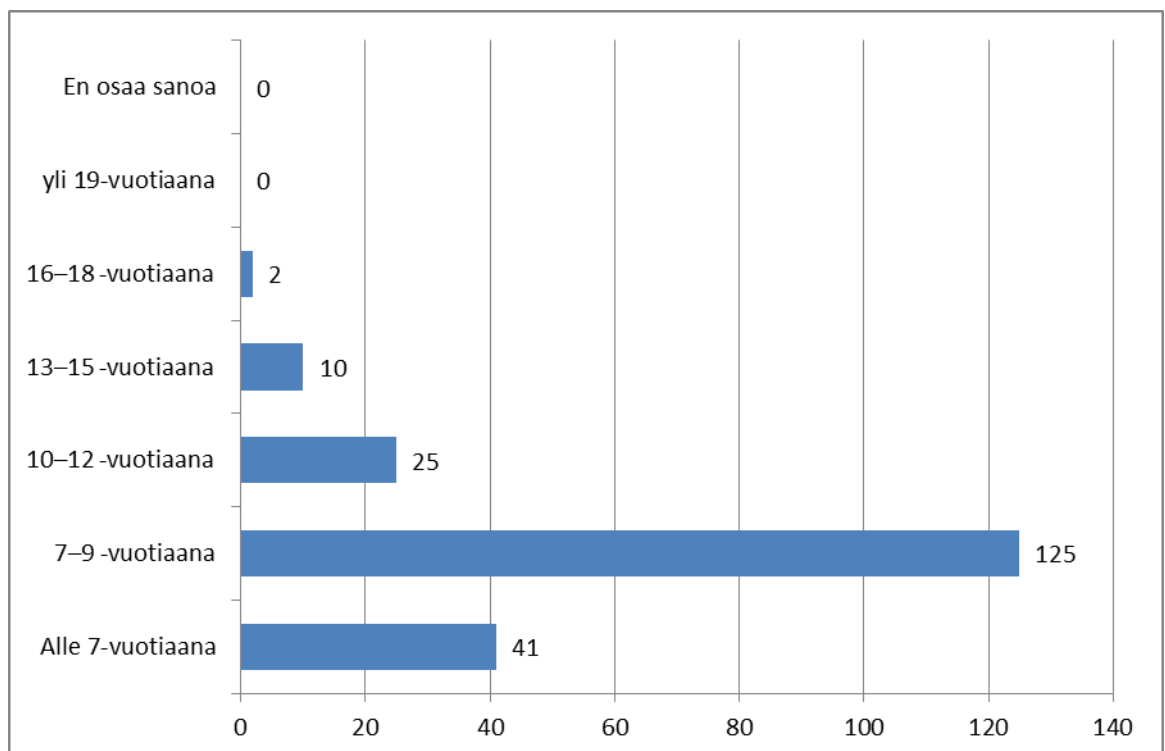
Kyselyn aluksi kysyttiin vastaajien taustatietoja. Kyselyn kannalta eivät vastaajien tarkka ikä tai sukupuoli olleet merkityksellisiä, sillä haluttiin tutkia molempia ikäryhmiä universaalisti. Taustatietoina kahdella kysymyksellä kysyttiin vastaajien tämänhetkistä partioikäkautta sekä heidän ikäänsä heidän liittyessään partioon. Yksi kysymys myös selvitti, ovatko vastaajat harrastaneet partiota aina yhtäjaksoisesti vai ovatko he jossakin vaiheessa aiemmin lopettaneet harrastuksensa ja palanneet myöhemmin takaisin.

Ensimmäisellä kysymyksellä haluttiin varmistaa, että vastaaja varmasti kuuluu joko samoaja- tai vaeltajaikäkauteen. Alla olevasta kuviosta 4 käy ilmi, että vastaajat edustavat hyvin tasaisesti sekä samoaja- että vaeltajaikäkautta. Vastaajista 103 (5,0 %) kuuluu samoajaikäkauteen ja 99 (49,0 %) vaeltajaikäkauteen. Yksikään vastaaja ei vastannut kulloivansa kolmeen muuhun partion ikäkauteen, joten kaikki 203 vastaaja ovat kelvollisia vastaajia kyselyyn.



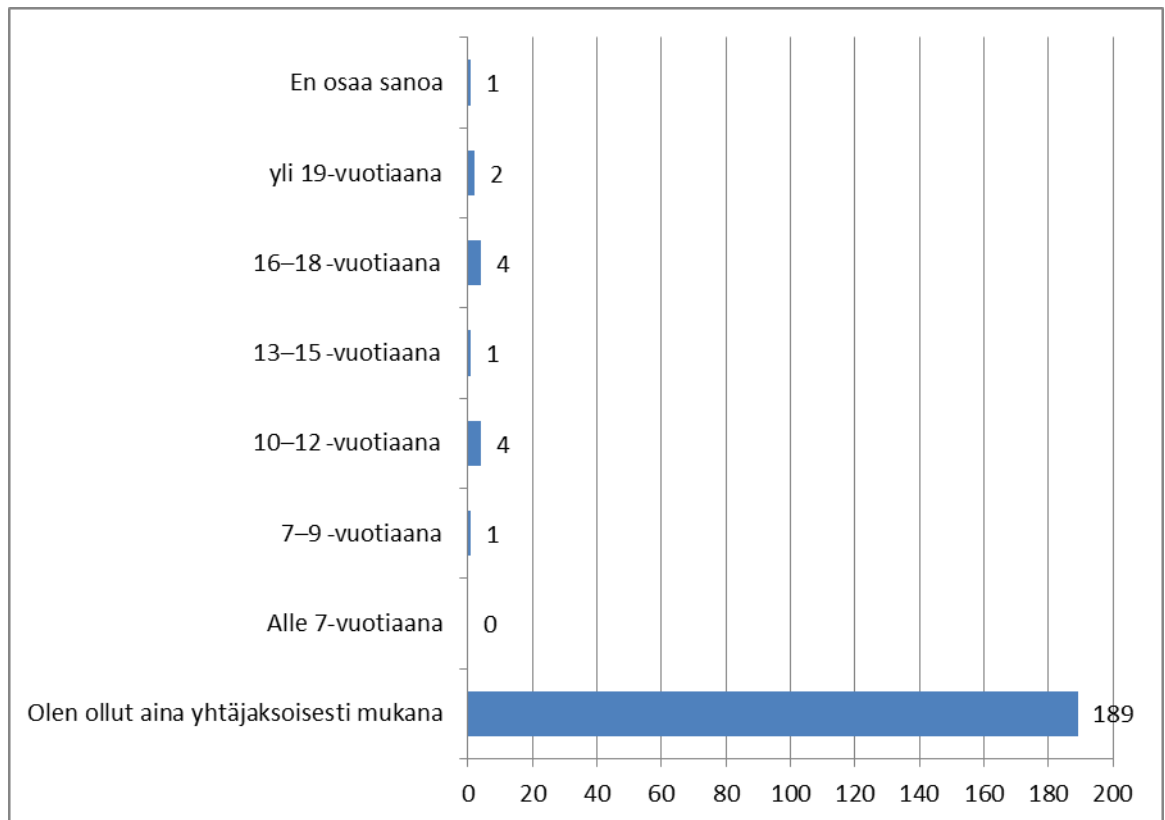
Kuvio 4. Vastaajien partioikäkausi (n=203)

Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajien ikää heidän aloittaessaan partion. Kuten kuviosta 5 näkyy, suurin osa (61,6 %) vastaajista aloitti partion ollessaan 7–9 -vuotias eli sudenpentuikäkaudella. Moni (20,2 %) vastaajista on aloittanut partion jo alle 7-vuotiaana, vaikka partio toiminta onkin suunnattu 7-vuotiaista ylöspäin. Tämä johtunee luultavasti siitä, että partioon voi liittyä jo sinä vuonna, kun täyttää seitsemän vuotta vaikka siis olisi-kin vielä 6-vuotias.



Kuvio 5. Vastaajien ikä heidän liittyessään partioon (n=203)

Kysymyksessä 4 haluttiin selvittää ovatko vastaajat lopettaneet partion ja palanneet myöhemmällä iällä takaisin partioharrastuksen pariin. Lähes kaikki (93,6 %) vastanneista ovat olleet mukana partiotoiminnassa aina yhtäjaksoisesti kuten kuvio 6 havainnollistaa. Kaiken kaikkiaan vain 11 vastaajaa (6,0 %) oli jossakin vaiheessa lopettanut partioharrastuksensa ja palannut myöhemmin mukaan partiotoimintaan.

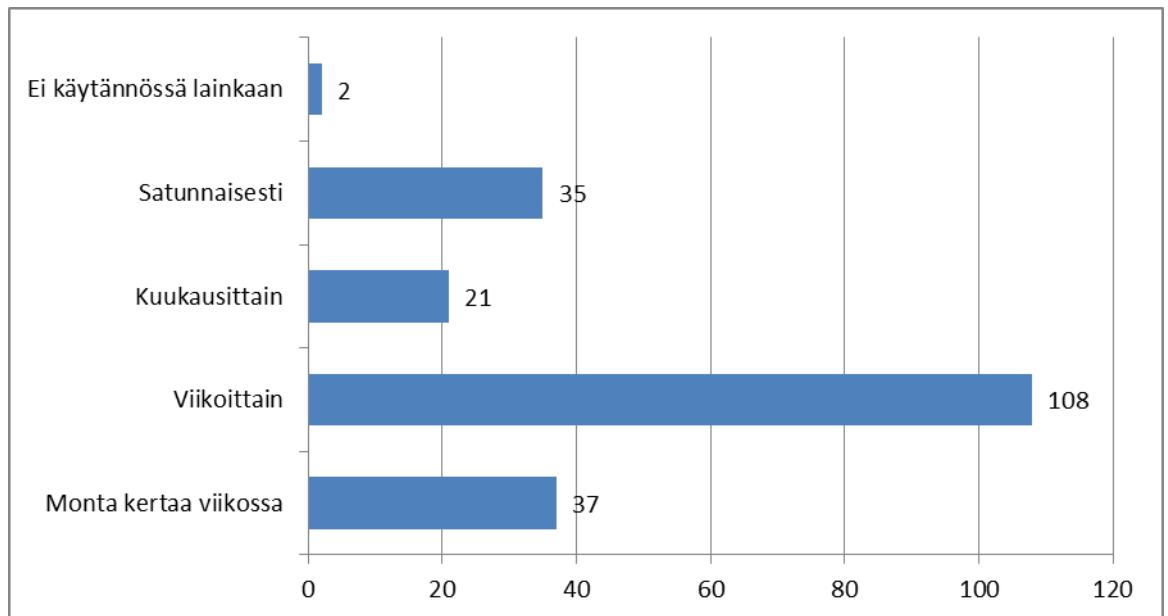


Kuvio 6. Vastaajien ikä heidän mahdollisesti liittyessään uudelleen partioon (n=202)

5.2 Ajankäyttö

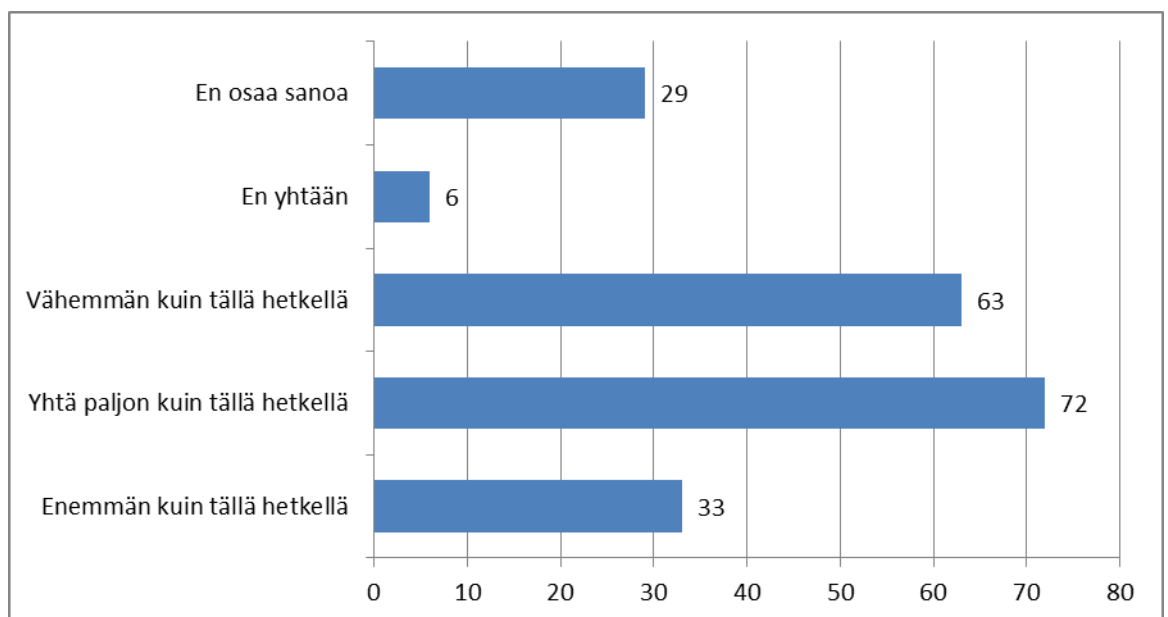
Kaksi kysymystä käsitteli vastaajien partioharrastukseen käyttämää aikaa. Toisella kysymyksellä selvitettiin partiolaisten harrastukseensa käyttämää aikaa nyt ja toinen heidän käsitystään partioon mahdollisesti käytettävästä ajasta tulevaisuudessa.

Kysymyksessä 6 kysyttiin, kuinka usein vastaajat harrastavat partiota eli kuinka paljon aikaa vastaajat käyttävät partioharrastukseensa. Kuten kuviosta 7 selviää, että suurin osa (53,2 %) vastaajista harrastaa partiota viikoittain. Useamman kerran viikossa partiota harrastaa 18,2 % vastaajista. Vain satunnaisesti partiota harrastavia on vastaajista 17,2 %.



Kuvio 7. Vastaajien käyttämä aika partioharrastukseen nyt (n=203)

Kysymyksessä 12 selvitettiin kuinka paljon aikaa vastaajat uskovat käyttävänsä partioharrastukseensa kolmen vuoden kuluttua. Tätä havainnollistetaan kuviossa 8. Vastaajista 35,5 % uskoo käyttävänsä kolmen vuoden päästä partioharrastukseensa yhtä paljon aikaa kuin tällä hetkellä ja 31,0 % vastaajista vähemmän kuin tällä hetkellä.

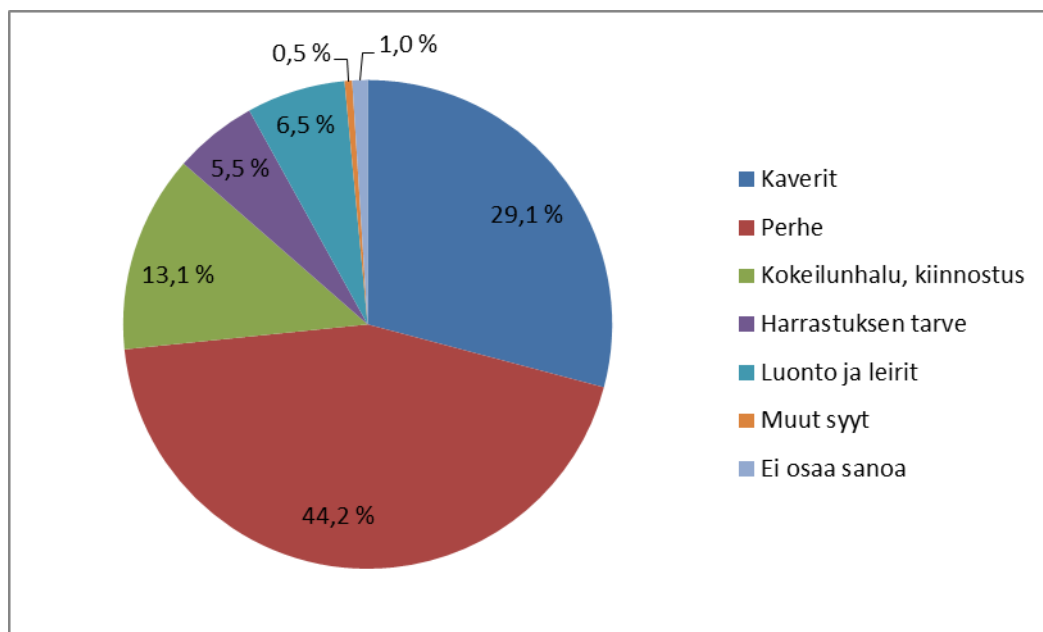


Kuvio 8. Vastaajien käsitys partioharrastukseen käytettävästä ajasta kolmen vuoden kuluttua (n=203)

5.3 Motivaatio

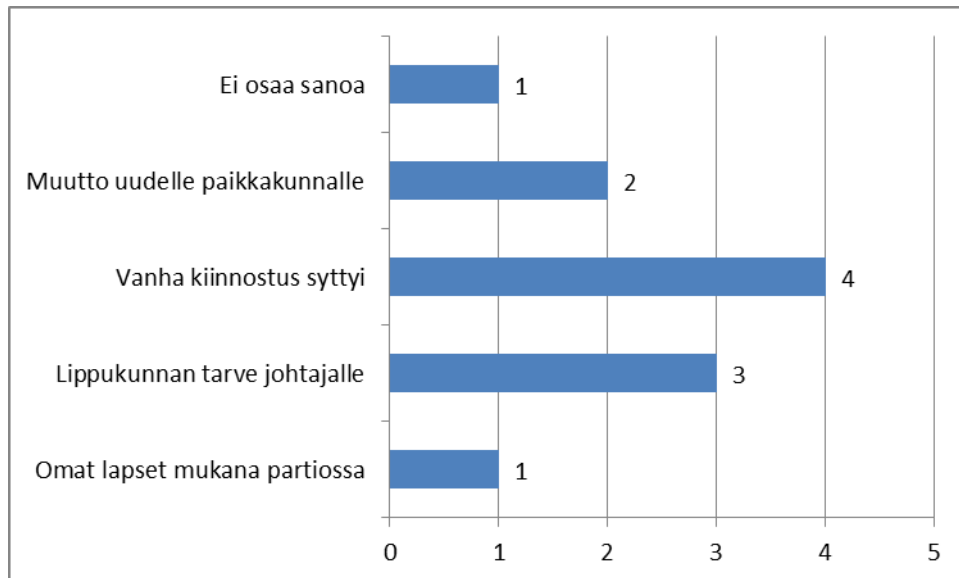
Kuudessa kysymyksessä kysyttiin erilaisia kysymyksiä vastaajien partioharrastukseen motiiveihin liittyen.

Kysymyksessä 3 kysyttiin vastaajien syitä partioon liittymiselle. Kysymys esitettiin avoimena kysymyksenä. Avoimet vastaukset luokiteltiin eri ryhmiin. Suurin osa vastaajista (44,2 %) liittyi partioon jonkun perheenjäsenensä vaikutuksesta. Myös kaverit olivat merkittävä vaikuttaja partioon liittymiselle suurella osalla (29,1 %) vastaajista. Yhdelle vastaajalle tärkein syy liittyä partioon oli ollut Aku Ankan veljenpojat. Tämä havainnollistuu ryhmässä muut syyt. Vastausten jakautuminen on havainnollistettu kuviossa 9.



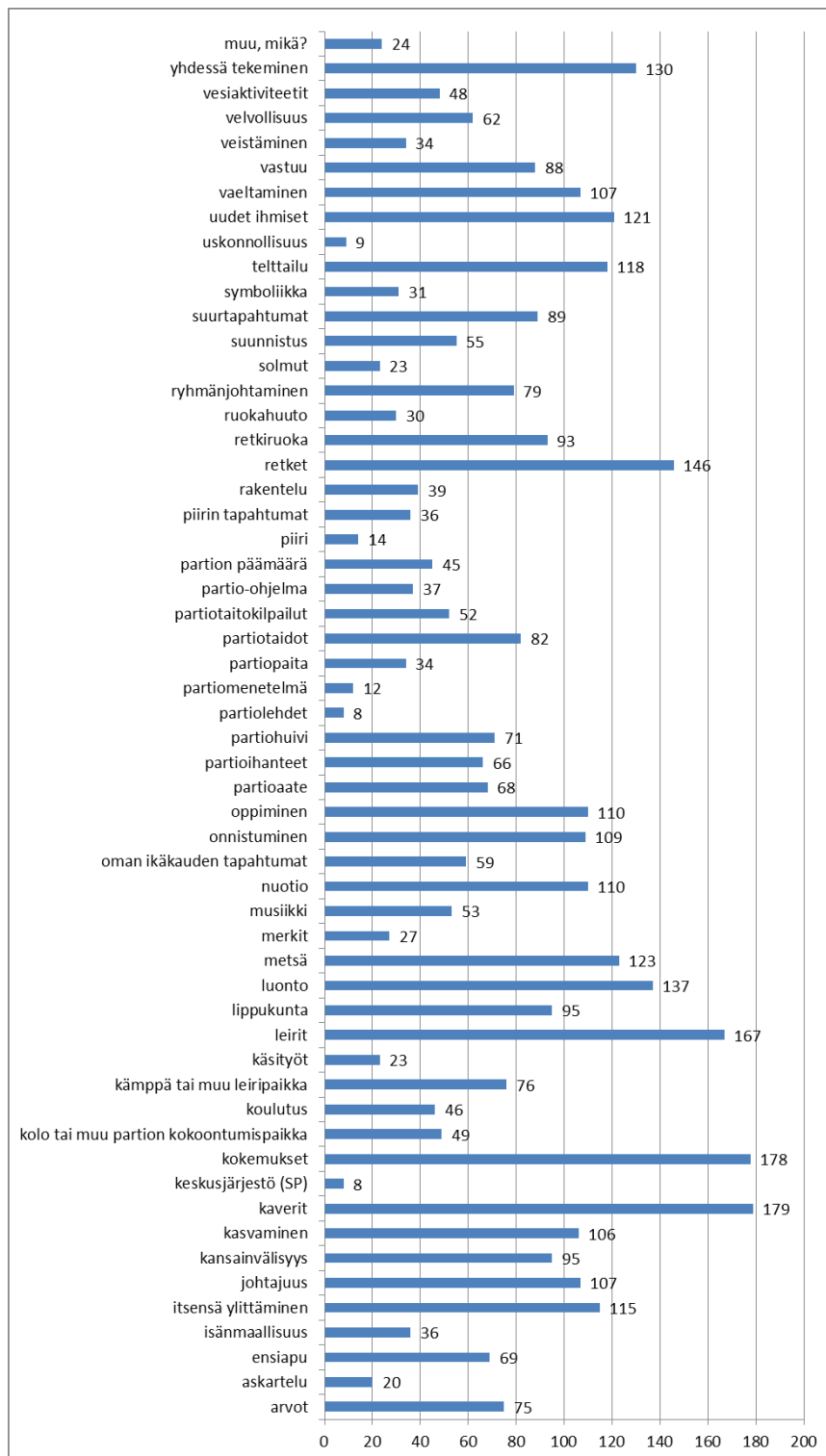
Kuvio 9. Vastaajien syy liittyä partioon (n=199)

Kysymyksessä 5 selvitettiin, miksi jo aiemmin partion lopettaneet vastaajat päättivät myöhemmin jatkaa partioharrastustaan. Tämä kysymys kysyttiin vastaajalta vain, jos hän ei vastannut kysymyksessä 4 olleensa aina yhtäjaksoisesti mukana partiossa. 11 vastaajaa kertoo kysymyksessä 4 aikaisemmin lopettaneensa partion ja myöhemmin liittyneensä uudelleen partioon. Kysymykseen 5 tuli vastata avoimeen vastauskenttään, joten vastaukset on luokiteltu eri ryhmiin kuviossa 10. Suurin osa (36,4 %) vastaajista kertoo vanhan kiinnostuksensa partiota kohtaan syttyneen jälleen muutaman vuoden päästä harrastuksen lopettamisesta. 27,3 % vastaajista palasi partioon, kun lippukunnassa oli ilmennyt tarvetta johtajille ja heitä oli pyydetty johtajaksi.



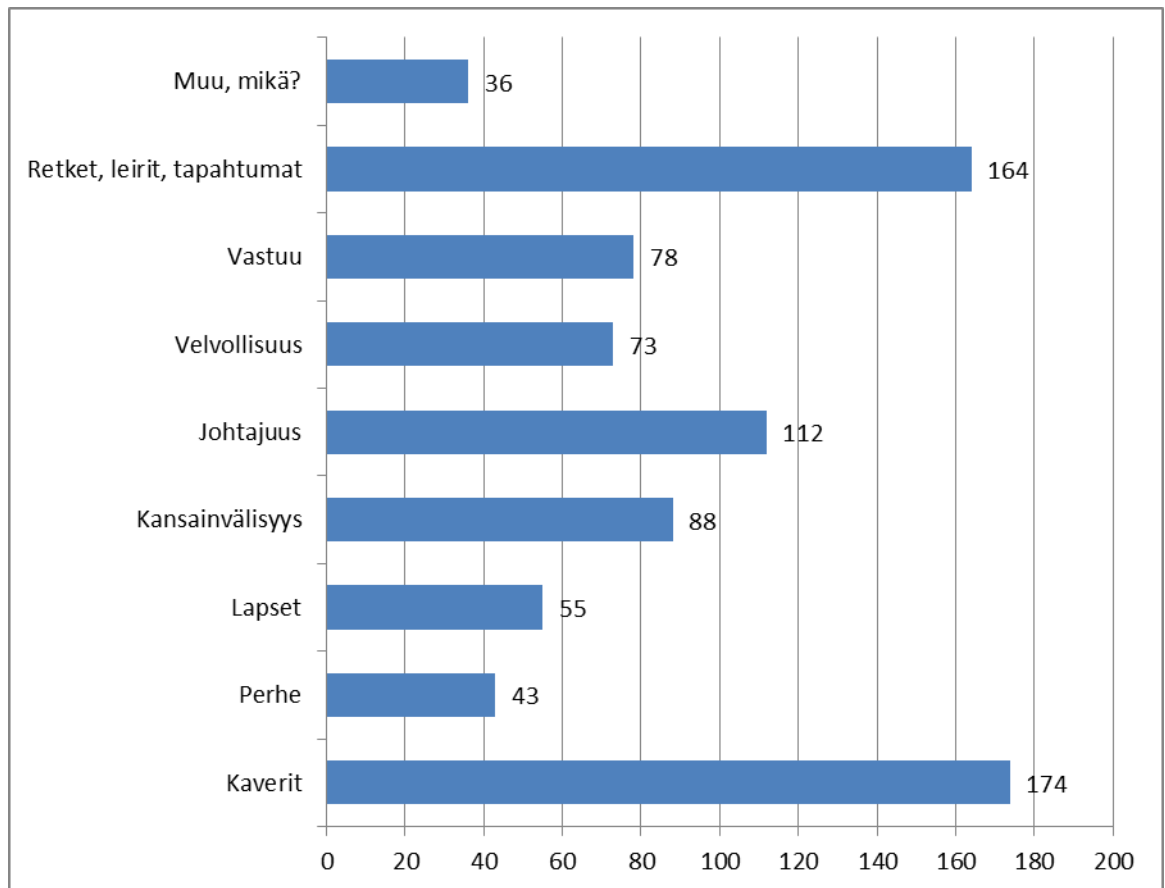
Kuvio 10. Vastaajien syy palata takaisin partioharrastuksen pariin (n=11)

Kysymyksessä 7 vastaajat saivat kertoa, mistä he pitivät eniten partiossa. Vastaajat saivat valita niin monta vastausvaihtoehtoa kuin he halusivat sekä halutessaan vastata avoimeen kenttään. Eniten vastauksia saivat vaihtoehdot kaverit (4,5 %) ja kokemukset (4,4 %). Leirit (4,2 %) ja retket (3,6 %) saivat myös suuren määrän vastauksia. Avoimissa vastauksissa käy ilmi, että muun muassa ryhmähenki, samanhenkiset ihmiset, purjehdus sekä partion monipuolisuus ovat vastaajien mielestä tärkeitä asioita partiossa. Vastausten jakautumista kuvataan kuviossa 11.



Kysymyksessä numero 10 kysyttiin, mikä saisi vastaajat jatkamaan partiossa aikuisena-
kin. Ylivoimaisesti merkittävimiksi tekijöiksi mainitaan retket, leirit ja tapahtumat (19,9 %)
sekä kaverit (21,1 %). Myös monilla (13,6 %) johtajuus toimii kannustimena partion jatka-
miseen aikuisena. Vastaajat saivat valita vastausvaihtoehdoista rajattoman määrän vaih-
toehtoja. Avoimissa vastauksissa ilmenee, että partio itsessään ja sen tuoma yhteisölli-
syys innostaa monia jatkamaan harrastustaan. Usea mainitsee partion olevan elämänta-

pa, mikä kannustaa jatkamaan partiota. Alla olevassa kuviossa 12 on havainnollistettu vastausten jakautuminen.



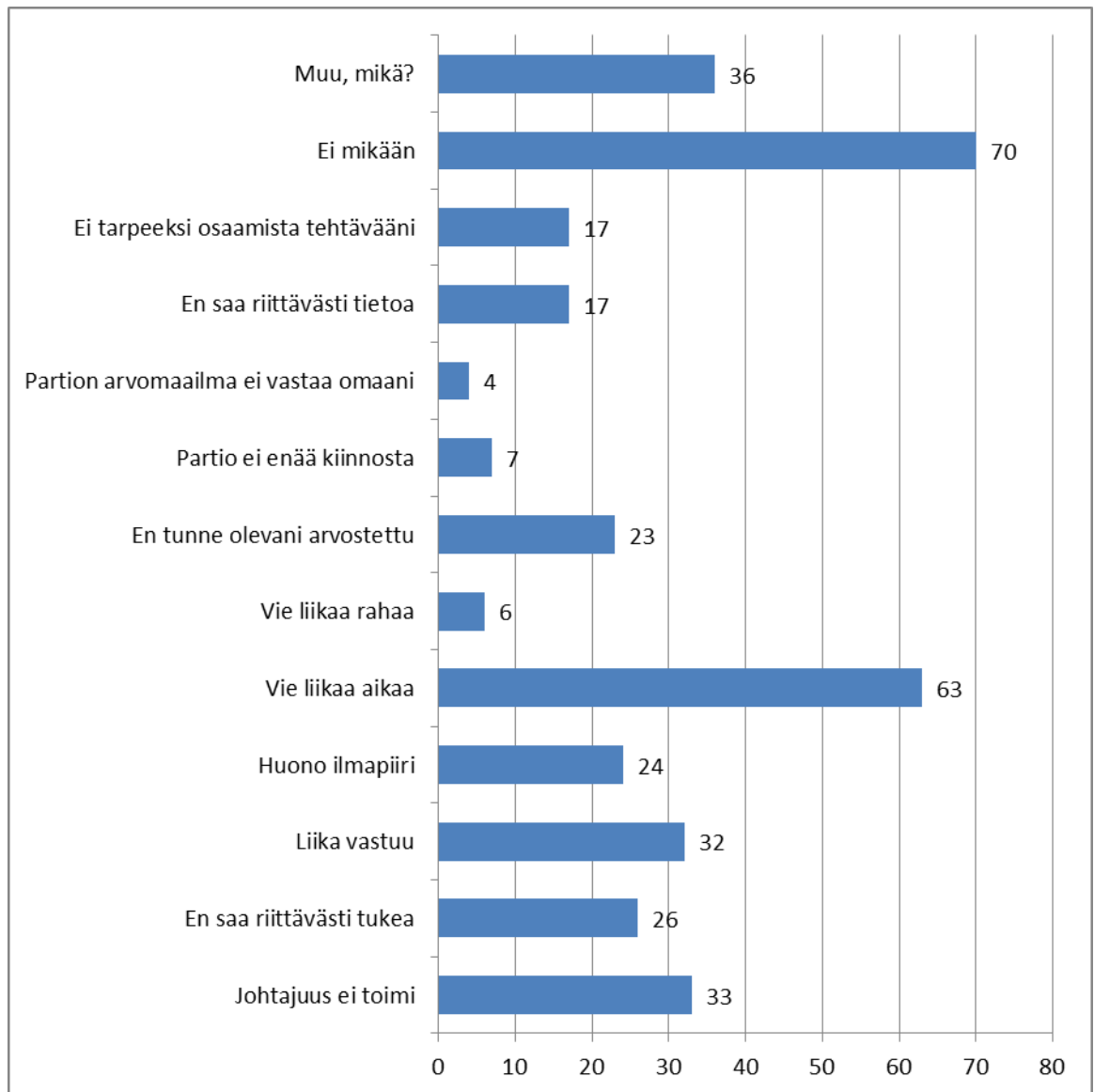
Kuvio 12. Syyt partion jatkamiselle aikuisiällä (n=203)

Kysymyksessä 11 kysyttiin, mikä tällä hetkellä vähentää vastaajien kiinnostusta olla mukana partiotoiminnassa. Kuviossa 13 havainnollistetaan vastausten jakaumaa. Suuren osan (19,6 %) mielestä mikään asia ei tällä hetkellä vaikuta negatiivisesti heidän partioharrastuksensa jatkumiseen. Huomattava määrä vastaajista (17,6 %) kuitenkin ajattelee partion vievän liikaa aikaa. Muita suuresti esiin nousevia ongelmatekijöitä ovat huono ilmapiiri, liika vastuu, riittämätön tuki ja toimimaton johtajuus. On positiivista huomata se, että vain hyvin pieni osa vastaajista (3,0 %) sanoo partion vievän liikaa rahaa. Avoimessa vastausvaihtoehdossa mainitaan muun muassa koulun tai työn olevan etusijalla partioon verrattuna. Alle on koottu joitakin esiin tulleita ajatuksia kysymyksestä 11.

”Epäselkeä organisaatorakenne ja se, etteivät kaikki panosta yhtäläillä toimintaan kuin toiset.”

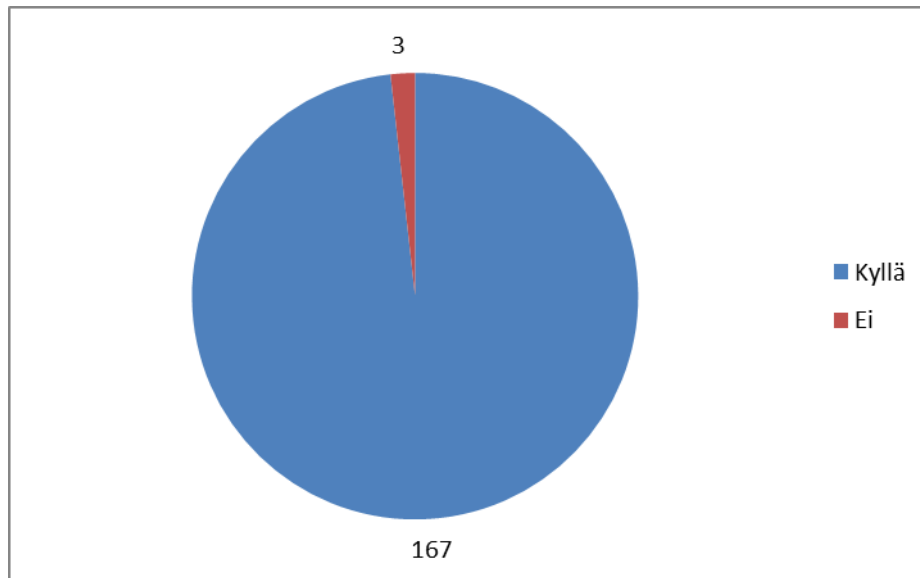
”Oma kotilippukuntani toimii tiiviisti paikallisen seurakunnan kanssa yhteistyössä, ja tämä näkyy paljon myös niin viikkotoiminnassa kuin leireilläkin. Itse kun en kuulu kirkkoon, tunc- nen uskonnollisten asioiden olevan itselleni sekä lapsille vähän ahdistavaa pakkopullaa.”

”Olen jo 16, mutta aloittelija, joten on hieman hankala lähteä täysillä mukaan.”



Kuvio 13. Tekijät, jotka vähentävät vastaajien kiinnostusta partiotoimintaa kohtaan (n=199)

Viimeisessä kysymyksessä, eli kysymyksessä numero 13, haluttiin selvittää, uskovatko vastaajat partiosta olevan heille jonkinlaista hyötyä tulevaisuudessa. Kuviossa 14 on esitetty vastausten jakauma. Vain kolme vastaajaa (1,8 %) uskoo, ettei partiosta tule olemaan heille minkäänlaista hyötyä tulevaisuudessa.



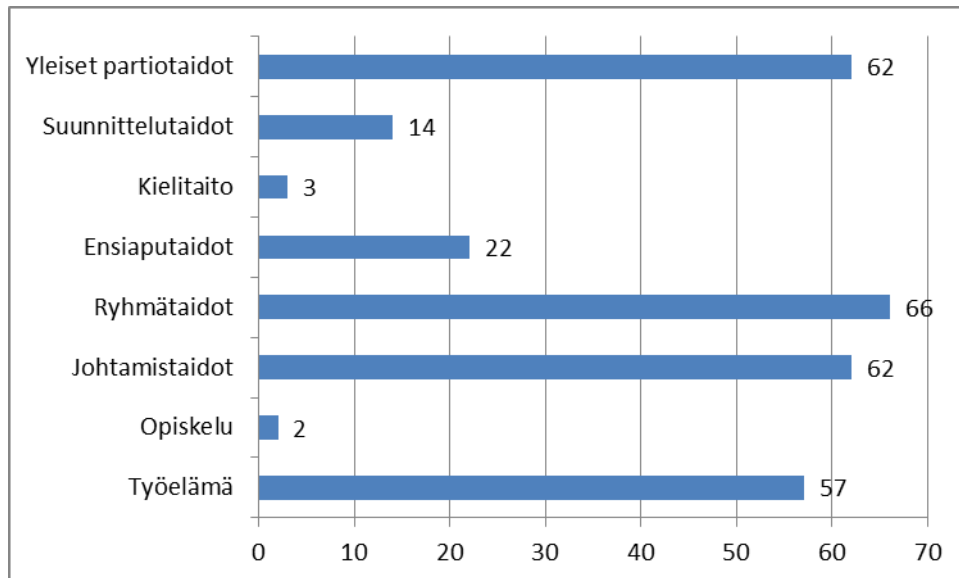
Kuvio 14. Hyöty partioharrastuksesta tulevaisuudessa (n=170)

Kysymyksessä 13 vastaajat saivat kertoa avoimeen vastauskenttään millaista konkreettista hyötyä he uskovat partioharrastuksesta olevan heille tulevaisuudessa. Moni vastaajista mainitsee useamman kuin yhden tulevaisuuden kannalta hyödyllisen asian. Kuviossa 15 on havainnollistettu eri positiivisten vastausten jakautuminen. Suurimpia partion tuomia hyötyjä katsotaan olevan ryhmätaidot (22,9 %) eli muun muassa ryhmässä toimiminen erilaisten ihmisten kanssa, työnjako ja toisten huomioon ottaminen. Yleiset partiotaidot tarkoittavat partiossa opittuja käytännön taitoja sekä luonto- ja erätaitoja. Suunnittelutaidot tarkoittavat erilaisten tapahtumien ja leirien järjestämisen kautta opittuja taitoja. Johtamistaidot ovat partiossa johtajana ja erilaisissa vastuutehtävissä toimittaessa omaksuttuja taitoja. Työelämässä (19,8 %) partiosta ajatellaan olevan paljonkin hyötyä. Työnantajien katsotaan arvostavan partiotauausta. Alle on poimittu muutamia suoria lainauksia vastauksista kysymykseen 13.

"Tottakai on! Sain ensimmäisen kesätyöni pitkälti partiotauastani ja partiokokemusten takia."

"Partio on ollut suurena vaikuttajana elämässäni, ilman sitä en olisi sellainen, kun nyt olen tai tulen olemaan. Eli kyllä."

"Olen oppinut partiossa vuosien varrella mm. vastuun kantamista, itsensä haastamista & ylittämistä, haasteisiin tarttumista ja johtamista. Myös kirjanpidon alkeet ovat avautuneet minulle rahastonhoitajan tehtävässä."

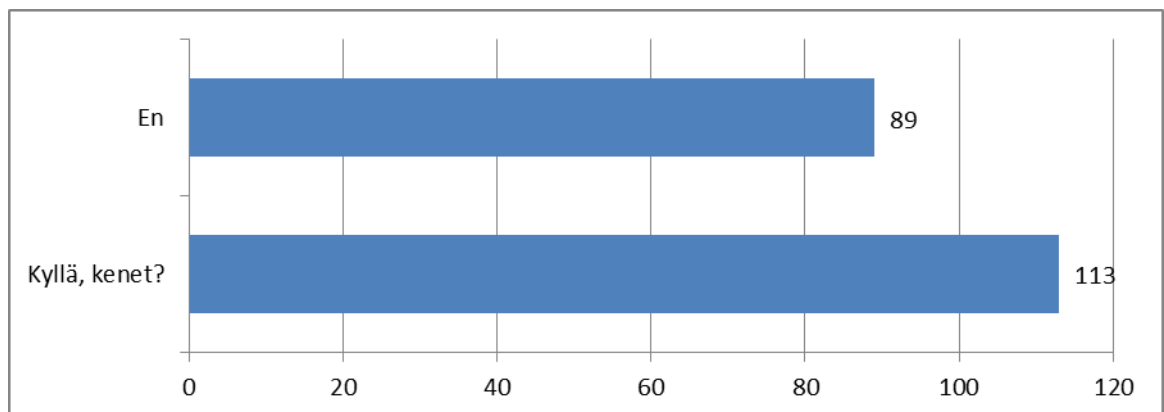


Kuvio 15. Partioharrastuksesta saatava hyöty tulevaisuudessa (n=167)

5.4 Rekrytointi

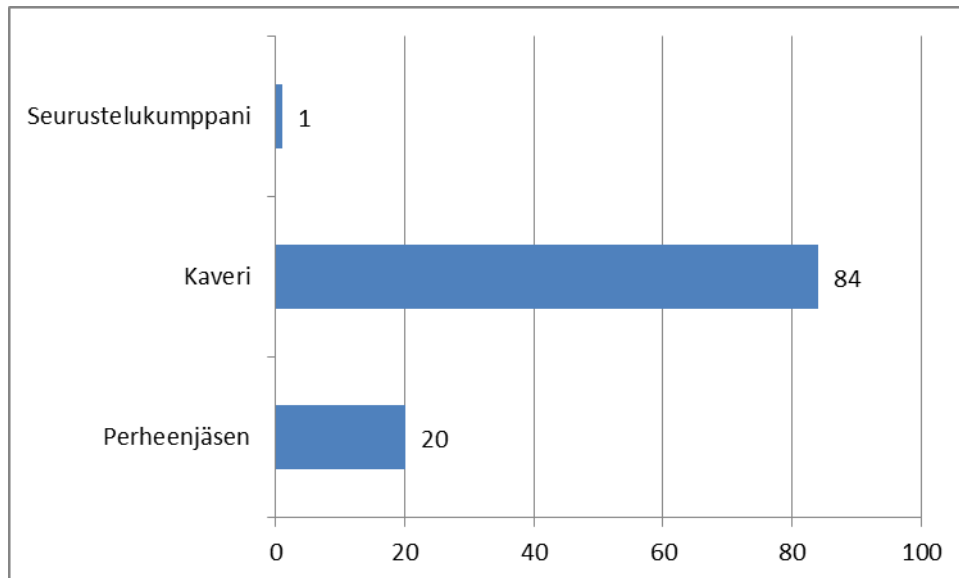
Kaksi kyselyn kysymyksistä käsitteli uusien partiolaisten rekrytoimista.

Kysymyksessä 8 haluttiin selvittää, ovatko vastaajat itse saaneet jonkun toisen henkilön aloittamaan partioharrastuksen. Kuviossa 16 on havainnollistettu eri vastausten jakautuminen. Noin puolet (55,9 %) vastaajista on saanut jonkun toisen liittymään mukaan partiioon.



Kuvio 16. Uusien jäsenten hankinta partiioon (n=202)

Jos vastaaja vastasi myöntävästi kysymykseen 8, sai hän tarkentaa vastaustaan kertomalla, kenet hän on saanut liittymään mukaan partiioon. Enemmistö (80,0 %) on saanut jonkun kaverinsa liittymään partiioon. Alla olevassa kuviossa 17 on havainnollistettu vastausten jakautuminen.



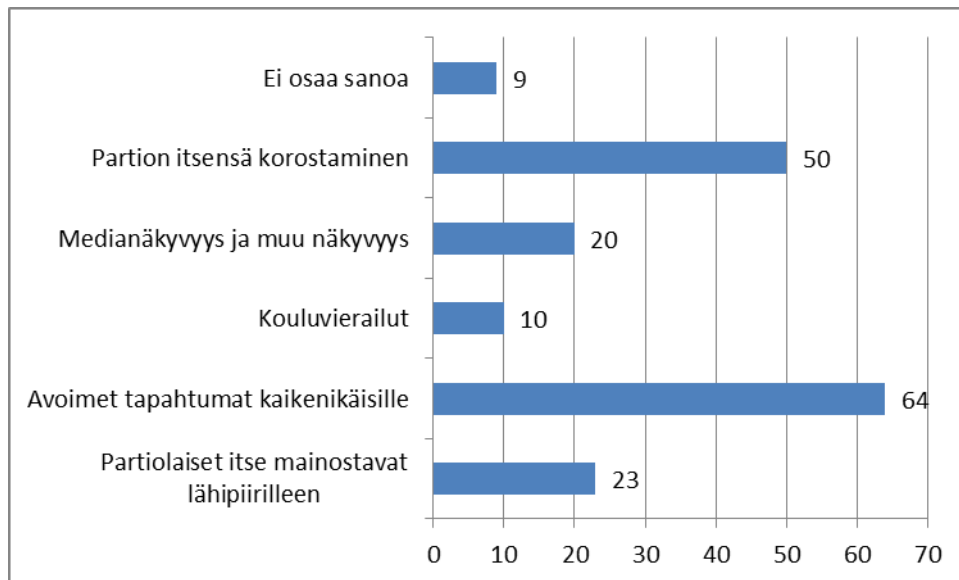
Kuvio 17. Vastaajien itse rekrytoimat jäsenet (n=105)

Kysymys 9 selvitti, millä tavoin uusia partiolaisia tulisi vastaajien mielestä rekrytoida ja houkutella mukaan partiotoimintaan. Kysymykseen vastattiin avoimeen vastauskenttään. Kuviossa 18 havainnollistetaan vastausten jakautumista. Partion itsensä korostaminen sisältää vastaukset, joissa mainitaan esimerkiksi partioharrastuksen stereotyyppien kumoaminen ja partion arvojen esilletuominen. Vastaajat kertovat, että he haluavat näyttää partion olevan muutakin kuin solmujen tekoa. Medianäkyvyys ja muu näkyvyys tarkoittaa vastauksia, joissa todetaan partion tarvitsevan enemmän näkyvyyttä uusien jäsenten hankkimisessa. Keinoiksi mainitaan muun muassa sosiaalinen media, tv ja flashmobit. Kouluvierailut tarkoittavat erilaisia kouluvierailuja partiolaisten rekrytoinnin välineenä. Avoimet tapahtumat kaikenikäisille ovat erilaisia leirejä, tapahtumia ja esittelytilaisuuksia uusien jäsenten houkuttelemiseksi, joissa ihmiset pääsisivät itse konkreettisesti näkemään mitä partiossa tehdään. Suurin osa vastaajista (36,3 %) ajattelee erilaisten tapahtumien olevan paras rekrytoinnin keino. Partiolaiset itse mainostavat lähipiirilleen, tarkoittaa perinteisen puskaradion käyttöä partiolaisten rekrytoinnissa, eli luotettaisiin siihen, että partiolaiset itse kertovat lähipiirilleen harrastuksestaan ja näin houkuttelevat heidätkin mukaan partiotoimintaan. Alle on poimittu muutamia vastaajien ehdotuksia uusien partiolaisten rekrytointikeinoiksi.

"Korostamalla kokemuksia, yhteisöllisyyttä ja uudistumiskykyisyyttä: partio ei ole enää vain metsää ja solmuja, mutta taustalla pyörivät yhä perinteet ja ihanteet, joista jokainen voi niihin samaistuessaan olla ylpeä. Partio on vastuullista kivaa, jossa partiolainen oppii elämään yhdessä toisten kanssa ja saa valmiuksia elämään hauskanpidon ohella."

"Imagon ns. uudistaminen ja päivittäminen nykyhetkeen istuvaksi on tärkeä osa ja sitä tukevia hauskoja ja kiinnostavia tapahtumia kuten esim. flashmobeja voisi järjestää. Partio pitäisi saada myös näkyville katukuvaan eli lisää toimintaa kaupunkiympäristössä, ei kisoja välttämättä tarvitse pitää metsässä ☺."

"Vanhempien ottaminen mukaan toimintaan muutenkin kuin autokuskeina."



Kuvio 18. Tavat houkutella uusia jäseniä partioon (n=176)

6 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia. Tutkimustuloksien perusteella tehdään johtopäätöksiä sekä annetaan toimeksiantajalle kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia. Lopuksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta sekä omaa oppimista opinnäytetyöprosessin aikana.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää samoajien ja tarpojen harrastusmotiiveja. Haluttiin myös saada selville, mikä saisi heidät jatkamaan harrastustaan aikuisiälläkin. Tutkimustulosten avulla toimeksiantaja voi kehittää toimintaansa vastaamaan entistä enemmän harrastajiensa toiveita. Myös uusien partiolaisten hankintaan saatiin ehdotuksia suoraan nykyisiltä partiolaisilta.

6.1 Johtopäätökset

Usea vastaaja aloitti partion ystävän, vanhemman tai sisaruksen kehotuksesta. Tällöin harrastuksen aloitus johtui lähinnä ulkoisista tekijöistä eikä aloite lähtenyt itsestä. Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että partiolaisia kannustavat harrastuksen jatkamisessa etenkin sisäiset motivaattorit. Moni vastaaja mainitsi partion olevan enemmän kuin harrastus, jopa elämäntapa. Partiosta siis selvästi nautitaan harrastuksena.

Maslow, Alderfer ja McClelland kaikki puhuvat kuulumisen tai liittymisen tarpeista. Vastajat kertovat leirien, retkien, kaverien ja yhdessä tekemisen olevan parhaimpia asioita partiossa. Tämä kertoo siitä, että partiolaisilla on tarve olla osa ryhmää ja viettää aikaa toisten ihmisten kanssa. Vastauksista käy ilmi, että joillekin vastaajista tärkeää partiossa on vastuu, velvollisuus ja johtaminen. Nämä kuuluvat Maslow'n tarvehierarkian mukaan arvostuksen tarpeisiin. On myös hienoa huomata, että vastaajat löytävät partiosta myös itsensä toteuttamisen tarpeen täyttäviä asioita. Partiossa opitaan kantapään kautta tekemällä ja kokeilemalla. Partiossa pääsee tekemään asioita, joita ei muuten tulisi koskaan koettua. Sitä kautta oppii uutta, saa erilaisia kokemuksia ja ylittää itsensä. Vastausten pohjalta voidaan huomata, että moni vastaaja on sitoutunut partion arvoihin, partioihanteeseen ja partioaatteeseen. Partiolaiset, jotka nauttivat partiosta tällaisten asioiden vuoksi, ovat syvällisellä tasolla sitoutuneet harrastukseensa. Sitoutuneiden harrastajien todennäköisyys lopettaa harrastuksensa on alhainen. Tutkimuksen tulosten pohjalta voidaan siis huomata, miten monet eri asiat motivoivat partiolaisia jatkamaan harrastustaan.

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että vastaajat viihtyvät partiossa ja kokevat harrastuksesta olevan heille hyötyä myös tulevaisuudessa. Vastauksista ilmenee, että partio-

laiset ovat saaneet harrastuksestaan monipuolisia kokemuksia esimerkiksi onnistumisen, kehittymisen ja vastuun alueilla, joiden koetaan tuovan monenlaista hyötyä vastaisuudessakin.

Kysyttäessä mikä voisi vähentää partiolaisten kiinnostusta harrastustaan kohtaan, moni vastasi, ettei mikään vaikuta negatiivisesti heidän harrastuksensa jatkamiseen. Usea vastaaja kuitenkin kokee, ettei heillä ole tarpeeksi tietoa, tukea tai osaamista hoitamaansa tehtävään. Osaamisen kannalta asia voitaisiin ratkaista erilaisten koulutusten avulla. Moni myös toteaa partion vievän liikaa aikaa. Onnistuisiko lippukunnissa eri tehtävien vastuun jakaminen useammalle ihmiselle? Tällöin yhdelle ihmiselle ei tulisi liian suurta taakkaa kannettavaksi. Eri vastuualueita voitaisiin myös kierrättää lippukunnan jäsenten välillä jonkin tietyn ajan välein. Vapaaehtoisten on tärkeää saada riittävästi tukea tehtävissään. Ensijaisista on myös selittää, miksi heidän hoitamansa tehtävä on tärkeä ja asettaa selkeitä tavoitteita. On myös harmillinen fakta, ettei partiolle tai muillekaan harrastuksille löydy aina aikaa opiskelun ja töiden lomassa. Herzbergin kaksifaktoriteoriassa kerrotaan työn ulkoisista tekijöistä eli hygieniatekijöistä, jotka ovat työn tyytymättömyystekijöitä. Huono ilmapiiri lippukunnassa vaikuttaa ihmisiin negatiivisesti, joten joku saattaa lopettaa rakkaan harrastuksensa sen takia.

On ymmärrettävää, että aikuisilla perhe ja työ menevät harrastusten edelle. Vastaajat ajattelevat, että partio itsessään saisi heidät pysymään mukana partiotoiminnassa aikuisenakin. Aikuisiällä leirien, retkien ja muiden tapahtumien ajatellaan edelleen olevan merkittävimpiä syitä partioharrastuksen jatkamiselle. Myös kavereiden uskotaan olevan tärkeä tekijä jatkamiselle. Vastaajat uskovat, jos omat lapset ja perhe ovat mukana partiossa, jatkuu vastaajien omakin harrastus. Vastuu ja velvollisuus tuntuvat motivoivan aikuisia partiolaisia enemmän kuin nuorempia.

Vastaajat haluaisivat uusien partiolaisten rekrytoinnissa korostettavan juuri partiota itseään arvoineen ja aatteineen sekä järjestettävän erilaisia kaikille avoimia tapahtumia. Näistä vastauksista heijastuu vastaajien sitoutuminen juurikin partion arvoihin. Samoin se, että vastaajat näkevät erilaisten tapahtumien järjestämisen olevan hyvän rekrytointikeino kuvastaa sitä, kuinka ryhmään kuulumisen tarve on merkittävä osa partiota.

Tutkimustani voidaan pitää onnistuneena, sillä kaikki työn tavoitteet saatiin täytettyä. Kyselyn avulla saatiin selville partiolaisia motivoivia tekijöitä harrastuksensa suhteen. Lisäksi kaikkiin esitettyihin tutkimusongelmiin saatiin vastaukset. Tutkimusta varten suoritettu kysely lähetettiin vastaajille kesällä. Jos kysely olisi suoritettu syksyllä, olisi vastausprosentti saattanut olla hieman korkeampi.

Joidenkin kysymysten välillä vastausmäärät vaihtelivat hieman. Etenkin avoimiin kysymyksiin jätettiin useammin vastaamatta kuin monivalintakysymyksiin. Johtuiko näihin kysymyksiin vastaamatta jättäminen mahdollisesti epäselvästä kysymyksen muotoilusta? Vastaajat saattoivat myös kokea omien ajatustensa muotoilun sanoiksi hankalaksi. Kyseeseen vastanneiden kesken olisi myös voitu arpoa jokin palkinto, mikä olisi saattanut motiivoida joitakin vastaajia paneutumaan enemmän kyselyyn vastaamiseen. Palkinnon avulla myös kyselyn vastausprosenttia olisi ehkä saatu korotettua.

6.2 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Partion jäsenmäärän kohottaminen on Suomen Partiolaisten tavoite. Vastauksista käy ilmi, että partiolaisten rekrytointitapoja tulisi hieman uudistaa. Suomen Partiolaiset toimivat jo sosiaalisessa mediassa. Partion imagon uudistus saattaisi tuoda mukaan paljon uusia harrastajia. Kuten vastauksista ilmenee, ei-vielä-partiolaisilla on usein sellainen käsitys, että partiossa vain vaelletaan metsässä ja opetellaan solmujen tekoa. Partio on kuitenkin paljon muuta, joten nykyisiä partiolaisia motivoivia asioita tulisi tuoda enemmän esille. Myös partiosta saatava hyöty muille elämän osa-alueille voisi olla hyvä rekrytointivaltti. Erilaisiin avoimiin tapahtumiin ja partion näkyvyyteen tulisi panostaa runsaasti. Näin mahdollisimman moni ei-vielä-partiolainen saisi tietää partiosta ja mahdollisesti kiinnostuisi itsekkin liittymään mukaan toimintaan.

Partion jäsenmäärää ei voida kohottaa, jollei nykyisiä partiolaisia saada pysymään mukana partiossa. Erityisesti tässä kyselyssä ilmi tulleet negatiivisesti partioharrastukseen vaikuttavat seikat tulisi saada korjattua esimerkiksi lisäämällä erilaisia koulutuksia ja jakamalla eri tehtävien vastuuta tai jopa kierrättämällä eri tehtäviä lippukuntien sisällä. Samoin selkeämpien tavoitteiden asettaminen auttaisi partiolaisia kehittymään omissa tehtävissään.

Jatkossa kannattaa edelleen kehottaa partiolaisia houkuttelemaan kavereitaan mukaan partioon, sillä yli puolet kyselyn vastaajista kertoo saaneensa jonkun tuttavansa liittymään partioon. Tämä hyvin perinteinen rekrytointikeino vaikuttaa siis edelleenkin toimivalta. Lapsi tai nuori voi kaivata pientä houkuttelua esimerkiksi kavereilta etenkin, jos hänellä on jonkinlaisia ennakkoluuloja partiota kohtaan.

Samanlainen motivaatiotutkimus voitaisiin suorittaa myös muille partion ikäryhmille eli sudenpennuille, seikkailijoille ja tarpojille. Samoin voitaisiin tutkia myös sisupartiolaisten harrastusmotiiveja. Sisupartiolainen tarkoittaa partiolaista, joka tarvitsee tavallista partio-

laista enemmän aikuisen tukea partioharrastuksessaan jonkin vamman tai sairauden vuoksi (Suomen Partiolaiset 2015e). Partion jatkuvuuden kannalta olisi tärkeää tutkia myös aikuisten partiolaisten harrastusmotiveja. Aikuiset ovat välttämätön voimavara partio toiminnan jatkuvuuden kannalta. He mahdollistavat partio toiminnan nuoremmille partiolaisille tekemällä vapaaehtoistyötä nuorten partiolaisten hyväksi, joten olisi tärkeää panostaa myös heihin.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että saataisiinko samat tutkimustulokset, jos tutkimus tehtäisiin uudestaan. Tulokset eivät siis saisi olla sattumanvaraisia. (Hirsjärvi ym. 2013, 231.) Jotta tutkimus olisi toistettavissa, on tässä opinnäytetyössä käsitelty käytettyä tutkimusmenetelmää ja tutkimuksen toteuttamista mahdollisimman tarkasti. Uskon myös, että jos sama kysely suoritettaisiin uudelleen, olisivat tulokset kutakuinkin samat. Luulen, että partiolaiset vastaisivat lähes samoilla tavoilla, jos kysely toistettaisiin uudelleen muutamankin vuoden päästä.

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä, eli kuinka hyvin tutkimus mittaa juuri sitä asiaa, mitä sen oli tarkoituskin mitata. Kyselyn vastaajat ovat esimerkiksi voineet ymmärtää kyselyn kysymykset väärin. Jos saadut tulokset tässä tilanteessa käsitellään tutkijan oman ajatusmallin mukaisesti, ei tutkimuksen tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. (Hirsjärvi ym. 2013, 231–232.) Kyselyssä kysytyt kysymykset vastasivat tutkimusongelmissa pohdittuja kysymyksiä. Voidaan siis olettaa, että kyselyllä kerätty aineisto vastaa tutkimusongelmissa käsiteltyihin kysymyksiin. Koska kysely suoritettiin sähköisenä, ei vastaajilla ollut mahdollista tarkentaa vastauksiaan etenkin kysymyksissä, joissa oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Tämän vuoksi kyselyn kysymykset pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeästi, jottei väärinymmärryksiä pääsisi käymään.

Kyselyssä vastaajilta ei kysytty mitään henkilötietoja ja saateviestissä painotettiin vastaus-
ten olevan täysin anonyymejä. Tämän perusteella voidaan olettaa, että vastaajat ovat vastanneet kysymyksiin rehellisesti, sillä heidän ei ole tarvinnut pelätä tulevansa jollaintapaa tunnistetuiksi vastaustensa perusteella.

Minun mielestäni tutkimukseni on reliaabeli ja validi. Tutkimuksen validiteettia olisi voitu parantaa käyttämällä useita eri tutkimusmenetelmiä. Tätä monien eri tutkimusmenetelmien käyttöä kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaatioon liittyy myös tutkijatriangulaatio. Tämä tarkoittaa useiden tutkijoiden käyttöä aineistonkerääjinä ja tulosten analysoijina. (Hirsi-

järvi ym. 2013, 231–233.) Jos olisin tehnyt opinnäytetyön yhdessä toisen opiskelijan kanssa, tutkimukseen olisi ehkä saatu toisenlaisia näkökulmia esimerkiksi kyselyn vastauksen analysointiin. Olen mahdollisesti saattanut ymmärtää joitakin vastauksia eri tavalla kuin vastaajat ovat alun perin tarkoittaneet.

6.4 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö on laajin koskaan tekemäni koulutehtävä, ja se tuntuikin siksi aluksi todella raskaalta ja vaikealta. Suurin haaste oli oman ajankäytön hallinta, sillä kävin opinnäytetyönteon ja muiden opintojen ohella töissä. Jäin myös todella paljon viilaamaan pienen pieniä yksityiskohtia. Tämän vuoksi opinnäytetyön valmistuminen veikin suunniteltua pidempään. Kun kuitenkin pääsin kirjoittamisen makuun, alkoi työ sujua ja tekstiä syntyä hyvällä tahdilla. Opin opinnäytetyöprosessin aikana tieteellisestä kirjoittamisesta ja etenkin teoriaosuudessa käsittelemistäni aiheista. Pääsin myös hyödyntämään opinnäytetyöprosessin aikana aiemmin suorittamani kurssien tietoja ja taitoja. Etenkin erikoistumisalani organisaatioiden, johtamisen ja henkilöstövoimavarojen kurssit olivat todella hyödyllisiä teoriaosuuden kannalta. Oli hienoa päästä syventämään osaamistani aiheen avulla, joka sopi minulle kuin nenä päähän.

Opin myös paljon kvantitatiivisen tutkimuksen ja kyselyn tekemisestä. Samoin Webropol-kyselytyökalu tuli todella tutuksi opinnäytetyöprosessin aikana. Yksi haasteellisimmista tehtävistä oli analysoida kyselystä saatujen avointen kysymysten vastauksia. Aina en voinut olla täysin varma siitä, mitä vastaaja oli tarkoittanut vastatessaan kysymyksiin. Näiden avointen kysymysten vastausten läpikäyminen ja analysointi vei myös huomattavan paljon enemmän aikaa kuin sellaisten kysymysten, joihin oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Olin todella positiivisesti yllätynyt siitä, miten laajasti partiolaiset olivat kirjoittaneet avoimiin vastauskenttiin. Omasta partiotaukustani oli myös paljon hyötyä opinnäytetyön kirjoittamisessa. Partio on kuitenkin hieman uudistunut niistä ajoista, kun itse olin jäsenenä partiossa. Onneksi lähipiirissäni on kuitenkin partiolaisia, joilta sain opinnäytetyöprosessin aikana tukea partioon liittyvissä asioissa. Motivaatiotekijöitä tutkiessani opin myös jotain itseäni motivoivista asioista. Lisäksi opinnäytetyötä tehdessäni oma innostukseni vanhaa partioharrastustani kohtaan kasvoi kasvamistaan, ja olenkin vakavasti harkinnut takaisin jäseneksi liittymistä.

Lähteet

Aaltonen, T., Pajunen, H. & Tuominen, K. 2005. Syty ja sytytä. Valmentavan johtamisen filosofia. Talentum Media Oy. Helsinki.

Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2014. Innostus. Myötämanipuloinnin aakkoset. Talentum Media Oy. Helsinki. Luettu e-kirjana.

French, R., Rayner, C., Rees, G. & Rumbles, S. 2011. Organizational behaviour. 2. painos. John Wiley & Sons, Ltd. West Sussex.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2008. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. 8. uudistettu painos. WSOY. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 17. painos. Tammi. Helsinki.

Hämäläinen, P. 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Tammi. Helsinki.

Koivisto, K. 2004. Oikea valinta – Rekrytoinnin menetelmät. Yrityskirjat Oy. Helsinki.

Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. WSOYpro Oy. Helsinki.

Maslow, A. 1970. Motivation and personality. 2. painos. Harper & Row, Publishers, Inc. New York.

Metsähallitus 2015. Luonto liikuttamaan. Opas ryhmäytymisen, oppimisen ja hyvinvoinnin edistämiseen luonnossa. Luettavissa:

<http://julkaisut.metsa.fi/assets/pdf/lp/Muut/luontoliikuttamaan.pdf>. Luettu: 15.2.2015.

Metsämuuronen, J. 1997. Omaehtoinen oppiminen ja motiivistruktuurit. Opetushallitus. Helsinki.

Partiojohtaja 2013. Jäsenmaksun maksaneiden määrä on lähtenyt kasvuun. Luettavissa: <http://www.partiojohtaja.fi/2013/08/24/jasenmaksun-maksaneiden-maara-on-lahtenyt-kasvuun/>. Luettu 25.3.2014.

Perkiö-Mäkelä, M., Hakanen, J. & Hirvonen, M. 2012. Työkyky, työn imu ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset, s. 101–120. Työterveyslaitos. Helsinki.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Yrityskirjat Oy. Helsinki.

Robbins, S. 2003. Organizational behavior. 10. painos. Prentice Hall. New Jersey.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Edita. Helsinki.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2002. Mikä meitä liikuttaa - Modernin motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

Sinivuori, T. 22.2.2014. Kasvatusjohtaja. Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. Sähköpostiviesti.

Suomen Partiolaiset. 2010. Partiojohtajan käsikirja. 2. painos. Oy Partio Scout Ab. Helsinki.

Suomen Partiolaiset 2014a. Organisaatio. Luettavissa: <http://www.partio.fi/tietoa-meista/organisaatio>. Luettu: 25.3.2014.

Suomen Partiolaiset 2014b. Tutkimus: Partiolaiset tekevät vuosittain yli kolme miljoonaa tuntia vapaaehtoista nuorisotyötä. Luettavissa: <http://www.partio.fi/uutiset/tutkimus-partiolaiset-tekevät-vuosittain-yli-kolme-miljoonaa-tuntia-vapaaehtoista>. Luettu: 19.4.2015.

Suomen Partiolaiset 2014c. Tietoa meistä. Luettavissa: <http://www.partio.fi/tietoa-meista>. Luettu: 25.3.2014.

Suomen Partiolaiset 2014d. Toimintasuunnitelma 2014. Luettavissa: http://www.partio.fi/sites/partio.fi/files/sp_-_fs_ry_toimintasuunnitelma-2014_taitettu.pdf. Luettu: 25.3.2014.

Suomen Partiolaiset 2014e. Samoajat. Luettavissa: <http://toiminta.partio.fi/partio-ohjelma/ikakaudet/samoajat>. Luettu: 25.3.2014.

Suomen Partiolaiset 2014f. Vaeltajat. Luettavissa: <http://toiminta.partio.fi/partio-ohjelma/ikakaudet/vaeltajat>. Luettu: 25.3.2014.

Suomen Partiolaiset 2014g. Toimintaa kaikenikäisille. Luettavissa: <http://www.partio.fi/tutustu-partioon/toimintaa-kaikenikaisille>. Luettu: 20.10.2014.

Suomen Partiolaiset 2015a. Mitä partiossa tehdään? Luettavissa: <http://www.partio.fi/tutustu-partioon/mita-partiossa-tehdaan>. Luettu: 20.2.2015.

Suomen Partiolaiset 2015b. Avoin partio. Luettavissa: <http://toiminta.partio.fi/ohjelman-tuki/avoin-partio>. Luettu: 21.2.2015.

Suomen Partiolaiset 2015c. Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. Toimintasuunnitelma 2015. Luettavissa: <http://www.partio.fi/sites/partio.fi/files/sp-fs-toimintasuunnitelma-2015.docx>. Luettu: 21.2.2015.

Suomen Partiolaiset 2015d. Tutustu partioon. Luettavissa: <http://www.partio.fi/tutustu-partioon>. Luettu: 20.2.2015.

Suomen Partiolaiset 2015e. Sisupartio. Luettavissa: <http://toiminta.partio.fi/ohjelman-tuki/sisupartio>. Luettu: 18.4.2015.

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 18.11.2014.

Vecchio, P. 2000. Organizational Behavior. 4. painos. The Dyren Press. Orlando.

Yle 2015. Jo 20 minuutin oleskelu metsässä laskee verenpainetta. Luettavissa: http://yle.fi/uutiset/jo_20_minuutin_oleskelu_metsassa_laskee_verenpainetta/7739746. Luettu: 14.2.2015.

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saateviesti

Hei partiolainen!

Olen kolmannen vuoden opiskelija HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa ja teen opin-
näytetyötä Suomen Partiolaiset - Finlands Scouter ry:lle partiosta harrastuksena. Tutki-
muksen tavoitteena on selvittää, mikä saa nuoret harrastamaan partiota.

Kysely on täysin anonyymi ja siihen vastaaminen vie noin kymmenen minuuttia. Kysely
sulkeutuu 20.7.2014. Arvostaisin suuresti osallistumistasi.

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevan linkin kautta.

Ystävällisin terveisin

Jonna Karvola

jonna.karvola@myy.haaga-helia.fi

Viestin välitti Jarno Hakulinen

Liite 2. Kyselyn kysymykset



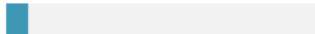
Partio harrastuksena

Hei partiolainen!

Olen kolmannen vuoden opiskelija HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä Suomen Partiolaiset - Finlands Scouter ry:lle partiosta harrastuksena. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mikä saa nuoret harrastamaan partiota. Kysely on täysin anonymi ja siihen vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Kysely sulkeutuu 20.7.2014. Arvostaisin suuresti osallistumistasi.

Ystävällisin terveisin
Jonna Karvola
jonna.karvola@myy.haaga-helia.fi

Seuraava -->



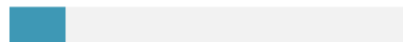
Partio harrastuksena

1. Mihin ikäryhmään kuulut?

- ☐ Sudenpennut
- ☐ Seikkailijat
- ☐ Tarpojat
- ☐ Samoajat
- ☐ Vaeltajat

<-- Edellinen

Seuraava -->





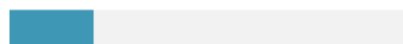
Partio harrastuksena

2. Minkä ikäisenä aloitit partion?

- ☐ Alle 7-vuotiaana
- ☐ 7-9 -vuotiaana
- ☐ 10-12 -vuotiaana
- ☐ 13-15 -vuotiaana
- ☐ 16-18 -vuotiaana
- ☐ yli 19-vuotiaana
- ☐ En osaa sanoa

<-- Edellinen

Seuraava -->

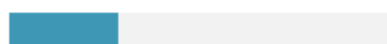


Partio harrastuksena

3. Mikä sai sinut liittymään partioon?

<-- Edellinen

Seuraava -->





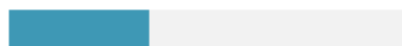
Partio harrastuksena

4. Jos olet lopettanut partion, minkä ikäisenä palasit takaisin?

- ☐ Olen ollut aina yhtäjaksoisesti mukana
- ☐ Alle 7-vuotiaana
- ☐ 7-9 -vuotiaana
- ☐ 10-12 -vuotiaana
- ☐ 13-15 -vuotiaana
- ☐ 16-18 -vuotiaana
- ☐ yli 19-vuotiaana
- ☐ En osaa sanoa

<-- Edellinen

Seuraava -->



Partio harrastuksena

5. Jos olet lopettanut ja palannut myöhemmin takaisin, miksi päätit taas jatkaa partiota?

<-- Edellinen

Seuraava -->



Partio harrastuksena

6. Kuinka usein harrastat partiota?

- ☐ Monta kertaa viikossa
- ☐ Viikoittain
- ☐ Kuukausittain
- ☐ Satunnaisesti
- ☐ En käytännössä lainkaan

<-- Edellinen

Seuraava -->



Partio harrastuksena

7. Mistä tykkäät eniten partiossa?

Voit valita monta vaihtoehtoa

- ☐ arvot
- ☐ askartelu
- ☐ ensiapu
- ☐ isänmaallisuus
- ☐ itsensä ylittäminen
- ☐ johtajuus
- ☐ kansainvälisyys
- ☐ kasvaminen
- ☐ kaverit
- ☐ keskusjärjestö (Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry)
- ☐ kokemukset
- ☐ kolo tai muu partion kokoontumispaikka
- ☐ koulutus
- ☐ kämpä tai muu leiripaikka
- ☐ käsityöt
- ☐ leirit
- ☐ lippukunta
- ☐ luonto
- ☐ metsä
- ☐ merkit
- ☐ musiikki
- ☐ nuotio
- ☐ oman ikäkauden tapahtumat

- ☐ onnistuminen
- ☐ oppiminen
- ☐ partioaate
- ☐ partioihanteet
- ☐ partiohuivi
- ☐ partiolehdet
- ☐ partiomenetelmä
- ☐ partiopaita
- ☐ partiotaidot
- ☐ partiotaitokilpailut
- ☐ partio-ohjelma
- ☐ partion päämäärä
- ☐ piiri
- ☐ piirin tapahtumat
- ☐ rakentelu
- ☐ retket
- ☐ retkiruoka
- ☐ ruokahuuto
- ☐ ryhmänjohtaminen
- ☐ solmut
- ☐ suunnistus
- ☐ suur tapahtumat
- ☐ symboliikka
- ☐ telttailu
- ☐ uskonnollisuus
- ☐ uudet ihmiset
- ☐ vaeltaminen
- ☐ vastuu
- ☐ veistäminen
- ☐ velvollisuus
- ☐ vesiaktiviteetit
- ☐ yhdessä tekeminen
- ☐ muu, mikä?

[<-- Edellinen](#)

[Seuraava -->](#)





Partio harrastuksena

8. Oletko saanut jonkun toisen liittymään partioon?

- ☐ Kyllä, kenet?
- ☐ En

<-- Edellinen

Seuraava -->



Partio harrastuksena

9. Miten uusia partiolaisia kannattaisi mielestäsi houkutella mukaan partioon?

<-- Edellinen

Seuraava -->



Partio harrastuksena

10. Mikä saisi sinut jatkamaan partiossa aikuisena?

Voit valita monta vaihtoehtoa

- ☐ Kaverit
- ☐ Perhe
- ☐ Lapset
- ☐ Kansainvälisyys
- ☐ Johtajuus
- ☐ Velvollisuus
- ☐ Vastuu
- ☐ Retket, leirit, tapahtumat
- ☐ Muu, mikä?

[<-- Edellinen](#)

[Seuraava -->](#)



Partio harrastuksena

11. Mikä tällä hetkellä vähentää kiinnostustasi toimia partiossa?

Voit valita monta vaihtoehtoa

- ☐ Johtajuus ei toimi
- ☐ En saa riittävästi tukea
- ☐ Liika vastuu
- ☐ Huono ilmapiiri
- ☐ Vie liikaa aikaa
- ☐ Vie liikaa rahaa
- ☐ En tunne olevani arvostettu
- ☐ Partio ei enää kiinnosta
- ☐ Partion arvomaailma ei vastaa omaani
- ☐ En saa riittävästi tietoa
- ☐ Minulla ei tarpeeksi osaamista tehtävääni
- ☐ Ei mikään
- ☐ Muu, mikä?

[<-- Edellinen](#)

[Seuraava -->](#)





Partio harrastuksena

12. Kuinka paljon aikaa uskot käyttäväsi partioon kolmen vuoden kuluttua?

- ☐ Enemmän kuin tällä hetkellä
- ☐ Yhtä paljon kuin tällä hetkellä
- ☐ Vähemmän kuin tällä hetkellä
- ☐ En yhtään
- ☐ En osaa sanoa

[<-- Edellinen](#)

[Seuraava -->](#)



Partio harrastuksena

13. Uskotko partiosta olevan sinulle jonkinlaista hyötyä tulevaisuudessa? Jos, niin millaista?

[<-- Edellinen](#)

[Lähetä](#)

